



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

### DISPOSICIONES GENERALES

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa CLINICA ANTIOQUIA S.A con domicilio principal en Itagüí, para todas sus dependencias establecidas o que se establezcan en el futuro, dentro del ámbito territorial de la República de Colombia y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario.

### CAPITULO I

#### CONDICIONES DE ADMISION

**ARTÍCULO 1o.-** la empresa se reserva el derecho de hacer la investigación que considere necesaria sobre la información personal, profesional y laboral suministrada por el peticionario, sin perjuicio de las eventuales consecuencias derivadas de esta investigación.

**ARTÍCULO 2o.-** Si la empresa considera al aspirante como posible candidato a ocupar un cargo dentro de su organización, le exigirá la presentación de los siguientes documentos:

- a. Certificado de los dos últimos empleadores con quienes haya trabajado en el cual conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- b. Certificado expedido por dos personas honorables sobre su conducta y capacidad y, en su caso, (del plantel de educación donde hubiere estudiado o de los títulos académicos que adujere en su solicitud).
- c. Copia de la Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso.



- d. Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o de la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus Representantes Legales y, a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- e. El aspirante debe someterse a los exámenes médicos y pruebas que para su ingreso determine la empresa, a fin de conocer sus condiciones de salud y demostrar su capacidad y habilidad para ejercer el cargo que se le asigne.

**PARÁGRAFO PRIMERO.-** 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 prueba de gravidez para las mujeres, a menos que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, Constitución Política, Artículos 1º y 2º, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida ni la abreugrafía pulmonar.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** -Quien tenga vinculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil con persona que ya se encuentre laborando con CLINICA ANTIOQUIA S.A o sea cónyuge o compañero o compañera permanente, no podrá ingresar como trabajador de CLINICA ANTIOQUIA S.A.

A partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento no podrán pertenecer a una misma dependencia de CLINICA ANTIOQUIA S.A, aquellos trabajadores que se encuentren laborando para la compañía y estén unidos por vínculos de parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o sean cónyuges o compañeros permanentes entre sí.



#### PERIODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 3°.- FACULTAD PARA ESTIPULARLO.** La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 4°.- ESTIPULACIÓN.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 5°.- DURACIÓN.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado en el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

**ARTÍCULO 6°.- TERMINACIÓN.** Durante el período de prueba el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

#### CAPITULO II

##### TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTÍCULO 7°.- DEFINICIÓN Y TRATAMIENTO.** Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades



normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de ley. (Artículo 6º, Código Sustantivo del Trabajo).

### CAPITULO III

#### HORARIO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 8.- HORARIO ORDINARIO.** El horario de trabajo que regirá para los trabajadores en el área administrativa, es el que a continuación se expresa, así:

##### **LUNES -VIERNES**

**07:00AM a 17:30pm con 1 hora de almuerzo a en el horario comprendido entre las 12:00 y 14:00 p.m.**

**Y para el área asistencial de acuerdo a las necesidades del servicio y a lo dispuesto en los respectivos contratos**

Sin perjuicio de la aprobación de la solicitud de horario extraordinario y de las modificaciones que deban realizarse en virtud del objeto social de la empresa (sin solución de continuidad), el cual es conocido por los empleados.

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 (Ley 50 de 1.990. Art. 20, literal C).

**PARÁGRAFO PRIMERO.- JORNADA LABORAL FLEXIBLE.** (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo



suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 10 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002).

**PARÁGRAFO SEGUNDO.**- Son días laborables los días Lunes a Sábado de cada semana, con excepción de los festivos previstos en las leyes vigentes. Lo anterior sin perjuicio de que, en forma liberal la empresa dispense al trabajador de su asistencia el día sábado, lo que por tal causa no excluye que este día sea considerado como laborable para todo efecto legal y que pueda cambiar la jornada del Sábado ampliando la jornada ordinaria de lunes a viernes sin exceder el máximo legal para estos casos. El horario ordinario aquí establecido podrá recibir modificaciones cuando necesidades operativas sobrevinientes así lo requirieren, respetándose, desde luego, los parámetros legales establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 9.- EXCEPCIONES.**- No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

**ARTÍCULO 10.- DEDICACIÓN EXCLUSIVA EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.** En las empresas, con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.



#### CAPITULO IV

##### LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTÍCULO 11.- TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO.** Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.

**ARTÍCULO 12.- DEFINICIÓN.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal.

**ARTÍCULO 13.- AUTORIZACIÓN.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse hasta por dos (2) horas diarias, mediante autorización general expresamente impartida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o por la autoridad que el Ministerio hubiere delegado para el efecto (Decreto 13 de 1967. Art. 1º).

##### **ARTÍCULO 14.- 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 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 (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 (Ley 50 de 1990. Art. 24).



**PARÁGRAFO.-** La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

**ARTÍCULO 15.- RECONOCIMIENTO.** 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 7 de este Reglamento.

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

**PARAGRAFO SEGUNDO.- 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 fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

## CAPÍTULO V

### DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**ARTÍCULO 16.- DÍAS DE DESCANSO.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1o. de Enero, 6 de Enero, 19 de Marzo, 1o. de Mayo, 29 de Junio, 20 de Julio, 7 de Agosto, 15 de Agosto, 12 de Octubre, 1o de Noviembre, 11 de Noviembre, 8 y 25 de Diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Sin embargo, 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 trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 de 1983).

**PARÁGRAFO PRIMERO.-** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implica la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.-** El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el Artículo 27 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

**PARÁGRAFO TERCERO.- TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.-**

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 con 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 CUARTO.-** 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.





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

**ARTÍCULO 17.- SUSPENSIÓN DEL TRABAJO Y REMUNERACIÓN.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de Diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o de su compensación en otro día hábil. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 18.- AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se trata de trabajos habituales o permanentes en domingo, el Empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

#### VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 19.- DERECHO.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

**ARTÍCULO 20.- OPORTUNIDAD.** La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente a aquel en el que se haya causado y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

**ARTÍCULO 21.- INTERRUPCIÓN.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

**ARTÍCULO 22.- COMPENSACIÓN EN DINERO.-** el empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud de éste último, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones; para efectos



de la compensación en dinero de las mismas, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador. 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 las vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

**ARTÍCULO 23.- OTORGAMIENTO MÍNIMO.** Si el trabajador goza de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del Decreto 13 de 1967, Art. 6o.

**ARTÍCULO 24.- REMUNERACIÓN.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá una suma equivalente al salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las mismas el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras y las sumas que se le hayan pagado en virtud de la compensación en dinero por él mismo solicitadas. 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.

**ARTÍCULO 25.- REGISTRO.** Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

**PARÁGRAFO.-** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

## CAPITULO VI

### PERMISOS

**ARTÍCULO 26.-** Únicamente por causas debidamente justificadas, los trabajadores podrán solicitar permisos o licencias para no asistir al trabajo o para ausentarse de él. La empresa se reserva el



derecho de concederlo a su juicio y de otorgarlos como permisos remunerados o no remunerados, compensatorios o licencias.

**ARTICULO 27 OTORGAMIENTO.** 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 a la EPS a la cual se encuentre afiliado) y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes citados estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye, sin que el aviso supere 1 día hábil posterior a su ocurrencia y su justificación plena no supere los 5 días hábiles siguientes. La carga de la prueba de la calamidad domestica corresponde al trabajador.
- b. En caso de fallecimiento 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 este caso la empresa se reserva el derecho de hacer la designación del personal que puede acudir al sepelio.
- c. 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. A excepción de la concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral 6o., art. 57, C.S.T.).

**PARÁGRAFO PRIMERO.** La empresa concederá permisos remunerados en los casos que se relacionan con la salud del trabajador en lo referente a consultas médicas otorgadas por la EPS y en los casos urgentes de atención dental; en estos casos, el



trabajador debe presentar a su jefe inmediato ó a la oficina de Gestión Humana, el certificado de asistencia a la cita, firmada por la EPS respectiva. Los tratamientos odontológicos de carácter rutinario se deben hacer fuera de los horarios de trabajo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Los permisos o licencias excepcionales deben ser tramitados ante la dirección de Gestión Humana y podrán ser concedidos o no, de acuerdo a la reglamentación existente. Toda licencia debe tener de manera indispensable la aprobación del Gerente; como norma general, estos permisos no serán remunerados y su frecuencia de otorgamiento será discrecional y de responsabilidad del gerente.

**ARTÍCULO 28: LICENCIA POR LUTO.** En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero (a) permanente o un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, la empresa reconocerá una licencia remunerada por luto por cinco días hábiles, caso en el cual el trabajador tiene la carga de aportar el documento expedido por la autoridad competente demostrando dicha circunstancia a más tardar a los 30 días corrientes siguientes a la ocurrencia del hecho. (padres, abuelos, hermanos, hijos, suegros)

## CAPITULO VII

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

#### **ARTÍCULO 29.- FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION.**

1. La empresa convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra, o a destajo y por tarea etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales si legalmente fuere procedente.
2. El salario puede convenirse en dinero efectivo o parte en dinero y parte en especie. Salvo los casos en que convengan



pagos parciales en especie el salario se cubrirá en dinero al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, durante la jornada laboral o inmediatamente después de ella. El salario en especie se debe determinar en el contrato de trabajo.

PERÍODO.- La empresa efectúa los pagos de los salarios a los trabajadores por **QUINCENAS** vencidas.

**ARTÍCULO 30.-** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los sueldos no será mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).
3. las reclamaciones relacionadas con el pago de trabajo, sea ordinario o extraordinario deben hacerse a más tardar dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que el trabajador reciba el salario. Estas reclamaciones deberán ser dirigidas a la dirección de Gestión humana o a quien haga sus veces.

#### CAPITULO VIII

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

**ARTÍCULO 31.- PROTECCION DEL TRABAJADOR.** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente es obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud



ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 32.- SERVICIOS MÉDICOS.-** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S. o A.R.P.), a través de la I.P.S. en donde se hallen inscritos. En caso de no afiliación los servicios médicos estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 33.- AVISO DE ENFERMEDAD.-** Todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato, o a quien hiciere sus veces, el cual hará lo conducente para que sea remitido a la E.P.S. a la cual se encontrare inscrito. La E.P.S. correspondiente indicará el tratamiento a que debe someterse y le expedirá la respectiva incapacidad, si fuere del caso. Si éste no diere aviso dentro del término indicado y 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.

**ARTÍCULO 34.- CUMPLIMIENTO DE INSTRUCCIONES MÉDICAS.-** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTÍCULO 35.- CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.-** Los trabajadores 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 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 programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social respetando el derecho de defensa. (Decreto 1295 de 1994. Art. 91).

**ARTÍCULO 36.- PRIMEROS AUXILIOS.-** En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su re-presentante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, y tomará todas las medidas que se consideren necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente. Al igual que procurará los medios para trasladar al accidentado a la institución prestadora del servicio de salud de la respectiva E.P.S. a la que se encuentre inscrito.

**ARTÍCULO 37.- AVISO DE ACCIDENTE.-** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Jefe respectivo o a quien hiciere sus veces, para que se procure lo relacionado con los primeros auxilios, provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno y de cumplimiento a lo señalado en el Art. 62 del Decreto 1295 de 1994. Desde luego, sin perjuicio de la obligación existente para la respectiva A.R.P. O EPS, según el origen del accidente, quien deberá continuar el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 38.- RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA.-** Mientras los trabajadores estuvieren afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud, la empresa limita su responsabilidad a otorgar los primeros auxilios y dar el aviso a la respectiva entidad. Cuando el trabajador no hubiere dado el aviso oportuno o lo hubiere demorado sin existir justificación para ello, la empresa no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente.

**ARTÍCULO 39.- REGISTRO.-** Todas las empresas y las entidades administradoras de Riesgos Profesionales deberán llevar



estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el Reglamento que se expida.

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

**ARTÍCULO 40.- REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.-** 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 del reglamento especial de higiene y seguridad, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y S. S. y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

## CAPITULO IX

### PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTÍCULO 41.- DEBERES GENERALES DE LOS TRABAJADORES.-** Los trabajadores, tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía e integración 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, sinceridad, 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 órdenes, 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 máquinas 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, salir de las instalaciones físicas de la empresa o desplazarse a áreas diferentes a las que corresponden por su labor.

## CAPITULO X

### ORDEN JERARQUICO

**ARTÍCULO 42.- REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR.-** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

GERENTE  
DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO Y/O DIRECTOR MÉDICO  
JEFE DE GESTION HUMANA  
JEFES DE AREA

**PARAGRAFO PRIMERO:** El anterior orden jerárquico estará sujeto a los cambios y modificaciones que la empresa haga de los mismos, de conformidad con la implantación de las nuevas estructuras



administrativa que a futuro surjan dentro de la empresa, evento en el cual se entenderán incorporadas al presente reglamento.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Tienen autoridad y facultad para impartir órdenes e instrucciones en torno a la prestación del servicio en aspectos de carácter técnico y relacionadas con su respectiva dirección o área, los funcionarios antes mencionados; mientras que las Facultades de imponer sanciones disciplinarias y las decisiones relativas a la suspensión, renovación, terminación del contrato de trabajo, le está reservada a quienes ocupen los cargos de, GERENTE, DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y/O MEDICO, JEFE DE GESTION HUMANA CON EL RESPECTIVO ACOMPAÑAMIENTO DE LOS JEFES DE ÁREA en caso de que sea necesario.

## CAPITULO XI

### LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

**ARTÍCULO 43.-** Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco podrán ser empleadas en trabajos subterráneos,

- a. Tampoco podrán laborar mujeres en minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase.
- b. En la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificios y construcciones de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados.
- c. En el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías marítima o fluvial, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes.



**PARÁGRAFO PRIMERO.-** (Art. 245 y 246 del Decreto 2737/89).  
**TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD.-** Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud o integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. Para este aspecto, la empresa adhiere a la clasificación de actividades que en este sentido realice el ministerio de la protección social en asocio con el ICBF.

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos en 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 ochenta (80) decibeles.
5. Trabajo donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos Submarinos.
8. Trabajos en basureros o cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.



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



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

**PARÁGRAFO SEGUNDO.-** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtengan 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 la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. "Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito y otros semejantes".

## **CAPITULO XII**

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

**ARTÍCULO 44.- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA.-** Son obligaciones especiales de la empresa:



1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad; a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo IX de este reglamento.
7. Dar al trabajador, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el último pago realizado por la empresa a las instituciones de seguridad social a las cuales se encontraba afiliado; el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente hacerle practicar examen médico de retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere 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 comprendidos los de los familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la Ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Art. 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o que se encontraren en licencia motivada por el embarazo o el parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos.
12. Garantizar el acceso del trabajador menor de dieciocho (18) años de edad a la capacitación laboral y concederle licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
13. Afiliar a todos sus trabajadores a los Sistemas de Pensiones, Salud y Riesgos Profesionales, de acuerdo con las normas que regulan el Sistema de Seguridad Social Integral.
14. Suministrar a todos los trabajadores cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces al salario mínimo legal vigente, la dotación correspondiente regulada por ley.
15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

**ARTÍCULO 45.- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.-** 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 su representante según el orden jerárquico establecido.

- 2) Acatar de manera rigurosa los procedimientos, protocolos, guías y demás que regulen el ejercicio o la labor para la cual fue contratado.
- 3) Reportar de manera oportuna la información exigida por las autoridades del Estado, en los casos en que la ley lo exija atendiendo los procedimientos definidos por la institución.
- 4) 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.
- 5) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
- 6) 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 de enfermedades profesionales.
- 7) Someterse a las medidas de control que establezca la empresa para el efecto de establecer niveles de alcoholemia, uso de sustancias psicoactivas o alucinógenas.
- 8) Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio, dirección y número telefónico y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra en sus datos personales.
- 9) Someterse a las medidas de control que establezca la empresa en relación con la asistencia puntual al trabajo.
- 10) Cumplir con las instrucciones sobre aseo y presentación personal





- 11) Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito señaladas por las autoridades competentes y las instrucciones impartidas por la empresa cuando ésta le confíe el manejo de vehículos.
- 12) Dar aviso inmediato al superior respecto de cualquier accidente que sufran las personas, vehículos o equipos de la empresa.
- 13) Hacer uso personal, de la dotación correspondiente y demás elementos de seguridad que suministra la empresa.
- 14) Poner al servicio de la empresa toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva.
- 15) Permitir las inspecciones de lockers, casilleros, puesto de trabajo y carteras o maletas de uso personal, realizadas por quien defina la empresa. Igualmente permitir la realización de exámenes médicos para establecer grado de alicoramiento y/o uso de sustancias alucinógenas en cualquier momento.
- 16) Guardar rigurosamente los buenos tratos y la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros y usuarios de la institución.
- 17) Brindar en todas las oportunidades un trato amable y respetuoso a los usuarios de la institución, entregando de manera oportuna y veraz la información que deba ser suministrada.
- 18) Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- 19) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- 20) Todas aquellas que resulten de la naturaleza del contrato o las que establezca la ley



### CAPITULO XIII

#### PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 46.- PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA.-** Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones a los trabajadores sin previa autorización escrita de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes.
  - a. Respecto a los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones, o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
  - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento 50% de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c. En cuanto al auxilio de cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en relación con el ejercicio del derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.



6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas, natilleras o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista Negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones deberá pagar a los trabajadores 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 trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad.

**ARTÍCULO 47.- PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES.-** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la clínica o establecimiento los útiles de trabajo, equipos, dispositivos, medicamentos, las materias primas, dineros o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Sustraer para consumo propio o para cualquier fin diferente a los laborales medicamentos, equipos, dispositivos o materiales médicos
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.



4. Consumir o promover el consumo, expender, distribuir, durante las horas laborales y dentro de las instalaciones de la empresa cualquier tipo de alcohol, narcótico, alucinógeno o de drogas enervantes.
5. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
6. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa.
7. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
8. Solicitar y/o recibir prebendas o dádivas por parte de las EPS, otras IPS, laboratorios, empresas de dispositivos e insumos médicos, empresas farmacéuticas productoras, distribuidoras, comercializadoras u otros entes del sector salud, sean estas en especie o en dinero.
9. Hacer colectas, natilleras, rifas, suscripciones, ventas, compras o cualquier otra clase de propagandas en los lugares de trabajo.
10. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
11. Usar los útiles o herramientas, equipos suministrados por la empresa en objetivos distintos a los del trabajo contratado.
12. Cambiar de servicio o departamento en el que trabaja sin previo permiso u orden del jefe respectivo, o sin motivo justo que obligue a ello.
13. Salir de las instalaciones físicas de la empresa durante las horas de trabajo sin permiso expreso del superior.
14. Escribir en los muros, eliminar o destruir las carteleras institucionales y ocasionar daños a las instalaciones o a los elementos y servicios puestos a la disposición del personal.



15. Manejar los vehículos de la empresa o transportar en ellos personas u objetos ajenos al contrato de trabajo, sin previa autorización expresa del Gerente o de quien hiciere sus veces.
16. Ejecutar actos que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, la de terceras personas o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios o talleres, vehículos o secciones de trabajo; tales como fumar donde ello estuviere prohibido, introducir sustancias o elementos peligrosos a los locales de la empresa, conducir a excesiva velocidad los vehículos de la empresa, no utilizar los elementos de protección que ésta suministró para la realización del trabajo y contravenir otra regla de seguridad o de prudencia.
17. Retirarse de su sitio de trabajo durante las horas de servicio, aún por breve tiempo, sin autorización de sus superiores.
18. Ocuparse en cosas distintas de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
19. Dormir durante las horas de trabajo.
20. Permanecer en los lugares de trabajo sin necesidad, en horas distintas del respectivo horario.
21. Ejecutar labores distintas a las asignadas por la empresa, salvo autorización de la misma.
22. Efectuar labores fuera de la jornada ordinaria, sin autorización de la empresa.
23. Incitar al personal de trabajadores al desconocimiento de órdenes impartidas por los superiores de la empresa.
24. Promover discordias entre los trabajadores por asuntos de política partidista, por preferencias deportivas, por diferencia de religiones ó credos.
25. Perseguir a sus compañeros por asuntos políticos o religiosos.
26. Retirar de los archivos o dar a conocer documentos sin autorización escrita de los superiores de la empresa.



27. Esconder trabajo defectuoso o no informar de los errores cometidos inmediatamente a sus superiores;
28. Abstenerse de diligenciar la información necesaria en la historia Clínica.
29. Rendir información, declaración o dictámenes falsos que atenten contra los intereses de la institución, o le causen trastornos en sus actividades.
30. Pelear o provocar riñas o discusiones, proferir amenazas, intimidar, coaccionar, o interferir en sus superiores o compañeros dentro o fuera del trabajo, así como con clientes, proveedores o contratistas.
31. Usar un lenguaje irrespetuoso o indecente para con sus compañeros, o superiores, dentro o fuera del trabajo.
32. Hacer circular propaganda o literatura de cualquier orden en los tableros y muros, sin permiso de la empresa.
33. Fijar o quitar leyendas, fichas de cualquier orden en las carteleras y muros, sin permiso de la Empresa.
34. Realizar reuniones en los locales de la empresa, de cualquier género que sea, sin permiso de la misma.
35. Confiar a otro empleado la ejecución del trabajo asignado sin permiso expreso de la empresa.
36. Operar máquinas, equipos o vehículos o utilizar equipo o herramientas sin órdenes de la empresa para hacerlo.
37. No obedecer las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con las labores asignadas al trabajador.
38. No comunicar a los superiores, en forma inmediata, del accidente sufrido durante el trabajo estando en capacidad de hacerlo.
39. Vender la dotación que le ha sido asignada.



40. Retener valores de propiedad de la empresa, como son pagos a los proveedores, reembolsos de incapacidad por enfermedad y en general cualquier valor, título valor u objeto que pertenezca a la empresa.
41. Fumar en las instalaciones cerradas de la Clínica, salvo en los lugares autorizados para ello.
42. Deambular por las instalaciones de la empresa después de terminar la jornada laboral, sin justa causa ó autorización que lo amerite.
43. Cambiar turnos de trabajo sin autorización previa del jefe inmediato.
44. Trabajar horas adicionales a la jornada ordinaria sin previa autorización del jefe inmediato.
45. Ingresar información errada, equivocada, o contraria a la realidad en las historias clínicas, sean digitales o físicas
46. Suministrar a terceros ya sea el original o la copia de la historia clínica o apartes de ésta sin estar debidamente autorizado para ello, conforme a lo establecido por ley.
47. Sustraer del sistema ya sea por medios magnéticos, por traslado a través de correos electrónicos o cualquier otra medio virtual información de historia clínica de pacientes y sus anexos, o cualquier otra información sometida a reserva legal.
48. Hacer uso inadecuado de la clave personal asignada para el ingreso a los sistema de información en general, y a la asignada para el diligenciamiento de historia clínica digital
49. Ingresar y diligenciar información en el sistema de diligenciamiento de la historia clínica digital a través de una clave distinta a la propia.
50. Omitir guardar y clausurar la sesión iniciada en el sistema de información una vez terminado el proceso respectivo e igualmente abstenerse de clausurar la sesión iniciada para el



diligenciamiento de la historia clínica digital al finalizar la atención del paciente

#### CAPITULO XIV

##### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 48.- REQUISITO INDISPENSABLE.-** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales o en el contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 49.- CLASES.-** Se establecen las siguientes clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias así:

##### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES FALTAS CALIFICADAS COMO LEVES

Se catalogan como faltas leves y su correspondiente sanción de acuerdo a la siguiente tabla

CONDUCTA	SANCIÓN		
	1º VEZ	2º VEZ	3º VEZ
Retardo en la entrada al trabajo o retiro prematuro de él sin justa causa y sin permiso del jefe inmediato	llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida	suspensión por 3 días	suspensión por 8 días
Inasistencia al trabajo por mas de media jornada, sin justa causa y sin autorización del jefe	suspensión por 3 días	suspensión por 8 días	suspensión por 12 días





Inasistencia al trabajo de hasta 2 días consecutivos , sin justa causa y sin autorización del jefe	suspensión por 8 días	suspensión por 12 días	suspensión por 15 días
cambiar el turno de trabajo asignado sin previa autorización del jefe inmediato	llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida	suspensión por 3 días	suspensión por 8 días
La inasistencia a capacitaciones, programas de formación y actividades citadas por la empresa, sin que haya justa causa.	llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida	suspensión por 3 días	suspensión por 8 días
La inadecuada, o la no utilización de los equipos de protección personal durante la jornada laboral	suspensión por 3 días	suspensión por 8 días	suspensión por 12 días
El incumplimiento de las normas, reglamentos y los estándares de higiene, seguridad industrial y salud ocupacional.	suspensión por 3 días	suspensión por 8 días	suspensión por 12 días
Violación de cualquiera de las prescripciones de orden contenidas en este reglamento no consideradas como graves	suspensión por 3 días	suspensión por 8 días	suspensión por 12 días
Violación de cualquiera de las obligaciones especiales contenidas en este reglamento y no consideradas como graves.	suspensión por 3 días	suspensión por 8 días	suspensión por 12 días



incurrir en cualquiera de las prohibiciones especiales contenidas en este reglamento, no consideradas como graves	suspensión por 3 días	suspensión por 8 días	suspensión por 12 días
---	-----------------------	-----------------------	------------------------

**PARÁGRAFO PRIMERO** Se considera falta leve el incurrir por primera vez en cualquiera de las conductas enunciadas en el artículo 49 de este reglamento, también se considera falta leve la violación a las prescripciones de orden consagradas en el artículo 41, numerales c, i y j; en las prohibiciones contempladas en el capítulo XIII artículo 47 numerales 6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,27,28, 30,31,32,33,34,35,37,38,40,41,42,43, 44 y 50 y en las obligaciones especiales consagradas en el artículo 45 numerales 1,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,18,19,20, a los cuales se les aplicará la sanción correspondiente definida en la tabla anterior, graduada según las veces en que se incurra en ella.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** Se considera falta grave, además de las señaladas por la ley, art 7 decreto 2351 de 1996, (art 62 código sustantivo de trabajo), la violación aun por primera vez de las conductas enunciadas en el capítulo XIII, art 47 de este reglamento, numerales 1, 2,3,4,5,26,29,36,39, 48 y 49; la violación aún por primera vez de las prescripciones de orden enumeradas en el art 41 numerales b, d, e y f; y la violación de las obligaciones especiales art 45, numerales 2,3,16 y 17. Para efectos de la anterior, resultan imponibles en orden gradual, las sanciones que se indican en el siguiente cuadro, así:



**ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES**  
**FALTAS CALIFICADAS COMO GRAVES**

Se catalogan como faltas graves y su correspondiente sanción de acuerdo a la siguiente tabla

CONDUCTA	SANCIÓN		
	1° VEZ	2° VEZ	3° VEZ
Violación de las prescripciones de orden contenidas en este reglamento consideradas como graves	suspensión por 8 días	suspensión por 15 días	suspensión por 30 días
Violación de las obligaciones especiales contenidas en este reglamento calificadas como graves	suspensión por 8 días	suspensión por 15 días	suspensión por 30 días
Incurrir en cualquiera de las prohibiciones especiales contenidas en este reglamento consideradas como graves	suspensión por 8 días	suspensión por 15 días	suspensión por 30 días



## CAPITULO XV

### TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### **ARTÍCULO 50.- CONSTITUYEN JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO**

Serán justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin indemnización, las señaladas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 (Art. 62 del C.S. del T.) y las que se hayan previsto con esta modalidad en el contrato individual de trabajo, contrato colectivo y en el presente reglamento.

#### **Por parte del empleador:**

Además de las señaladas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1996 (Art. 62 del C.S. del T.) constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo sin indemnización por parte de la Empresa, las que se especifican a continuación y que se califican como graves para el efecto:

1. Si el trabajador faltare al trabajo sin justa causa por lapso igual o mayor de tres días.
2. Cuando el trabajador violare las obligaciones contenidas en el artículo 45 numeral 4, las prescripciones de orden establecidas en el artículo 41 literal a, g y h, y prohibiciones contenidas en el artículo 47 numerales 29, 45, 46, 47, y 48 aún por primera vez. Cualquier violación a los artículos anteriores por parte del trabajador, se califica como un hecho grave, por su sola ocurrencia y suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.
3. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, obligaciones especiales,



prescripciones de orden o prohibiciones por cuarta vez.

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

**Por parte del trabajador:**

Además de las señaladas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1996 (Art. 62 del C.S. del T.) constituyen justa causa para dar por terminado el contrato:

5. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas
6. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro la seguridad o salud, y que el empleador no se allane a modificar.

**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 determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

**CAPITULO XVI**

**PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 51.- DERECHO A SER ESCUCHADO.-** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador o las personas facultadas en el artículo 42 de este Reglamento para imponer sanciones, deberán oír al trabajador inculpado y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva.



**ARTÍCULO 52.- INEFICACIA DE LA SANCION.-** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior.

#### **CAPITULO XVII**

##### **RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION.**

**ARTÍCULO 53.-** Los reclamos de los trabajadores se harán ante las personas que ocupen en la empresa los cargos de: Jefe de Gestión Humana o quien haga sus veces, o en la Oficina o Dependencia que para tal efecto designe el Gerente con asistencia del Jefe Inmediato, quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad.

**ARTÍCULO 54.-** La persona o personas encargadas de recibir el reclamo, averiguarán los hechos, oirán a los interesados y testigos y darán al trabajador una contestación a más tardar, dentro de los (8) días contados desde la fecha del reclamo.

**PARÁGRAFO.-** En la empresa CLINICA ANTIOQUIA S.A no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

#### **CAPITULO XVIII**

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

**ARTÍCULO 57.-** 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 58.-** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:



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

**ARTÍCULO 59.-** 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 (**u órgano de similar tenor**), cuya integración y designación se realizará de conformidad con la circular o el instructivo gerencial, el cual se expedirá por primera vez dentro de los 30 días siguientes a la publicación definitiva del presente reglamento. De este comité formará parte el Gerente General o su delegado y 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 ameritaren.
  - 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 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,





- f. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez al bimestre 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 fuerte necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
  5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
  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 XIX**

#### **PUBLICACIONES**

**ARTÍCULO 60.- FORMALIDAD.-** El presente reglamento será publicado en el lugar principal de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos, previa disposición del mismo a los empleados de la CLINICA ANTIOQUIA S.A.



para efectos de recibir sus observaciones u objeciones. Si  
hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación deberá  
hacerse en cada uno de ellos.

#### **CAPITULO XX**

##### **VIGENCIA**

**ARTÍCULO 61.-** El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días  
después de su publicación realizada en la forma prescrita en el  
artículo anterior de este Reglamento (C.S.T. Art. 121).

#### **CAPITULO XXI**

##### **DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 62.-** Desde la fecha en que se inicia la vigencia de este  
Reglamento, quedan derogadas las disposiciones del reglamento que  
antes de esta fecha haya tenido la empresa.




**CAPITULO XXII**

**CLAUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 63.-** No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o laudos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Itagüí, Antioquia, Calle 45 N° 49 - 02

FECHA: 06 de febrero de 2012



SANTIAGO A. PÉREZ VALENCIA  
Gerente General