

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización	Versión: 2	Página 1 de 25
	Diciembre de 2021	Enero de 2024		

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO INSTITUCION PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD IPS LOS ANGELES

CAPÍTULO I DEL REGLAMENTO

ARTICULO. 1. El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la INSTITUCION PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD IPS LOS ANGELES domiciliada en Tumaco – Nariño y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores, tanto de la Sede principal como de las sucursales. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario.

CAPÍTULO II CONDICIONES Y PROCEDIMIENTO DE ADMISIÓN COMO TRABAJADOR DE LA IPS LOS ANGELES

ARTICULO. 2. DOCUMENTOS: Quien aspire a desempeñar un cargo en la **INSTITUCIÓN PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD IPS LOS ANGELES**, tanto en la sede principal como en las sucursales, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificados laborales de empleadores anteriores en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificados de referencia de personas que acrediten su conducta y capacidades.
- e) Certificados de estudios de las Instituciones Educativas y copias de diplomas.
- f) Hoja de vida firmada con anexos

ARTICULO. 3. PROCEDIMIENTO PARA VINCULACION. La persona que aspire a tener vinculación laboral con la IPS LOS ANGELES, deberá atender el siguiente procedimiento:

1. Presentar hoja de vida con todos los soportes y anexos ante la Oficina de Talento Humano correspondiente.
2. Transcurridos cinco días, se ordenará entrevista con Psicología, quien emitirá concepto al respecto.
3. Una vez emitido el concepto psicológico, se asignará fecha de entrevista con el director de la Empresa o el Representante legal, conforme a la disponibilidad de agenda, quien emitirá su concepto.
4. Si el concepto del director o Representante Legal es favorable, se citará al aspirante a un curso de inducción por un término máximo de 8 días, a cargo del superior o jefe de área a donde aspire ingresar.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización		
	Diciembre de 2021	Enero de 2024	Versión: 2	Página 2 de 25

5. De la inducción, se emitirá concepto por la persona encargada de realizarla.
6. Si el concepto es favorable, se procede a realizar y suscribir el contrato correspondiente y la vinculación al sistema de seguridad social, valoración de salud ocupacional para ingreso y demás a que haya lugar.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO. 4. PERIODO DE PRUEBA: En el contrato que se suscriba entre el trabajador y el Representante Legal de la empresa, se podrá estipular un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo, tal como se establece en el artículo 76 y 77 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTICULO. 5. DURACION: el período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses, conforme al artículo 78 del Código Sustantivo de trabajo.

ARTICULO. 6. TERMINACION DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA- Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expira el período de prueba y el trabajador continúa al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones, de acuerdo al tiempo de labores que haya desempeñado.

CAPÍTULO III

Trabajadores accidentales o transitorios

ARTICULO. 7. 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 y diferente a periodo de prueba.

CAPÍTULO IV

Horario de trabajo

ARTICULO. 8. El personal administrativo operativo y asistencial de la IPS LOS ANGELES pertenecientes a la sede principal y a cada una de las sucursales, desempeñará sus funciones en las jornadas, horarios y turnos establecidos para cada uno conforme al contrato individual de trabajo o en su defecto por las ordenes impartidas por el empleador y respecto de la necesidad del servicio, respetándose las disposiciones legales y de acuerdo a las necesidades que se presenten.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización		
	Diciembre de 2021	Enero de 2024	Versión: 2	Página 3 de 25

PARAGRAFO: si el empleado se queda dentro de las instalaciones de la IPS por cuenta propia, sin que medie autorización expresa para hacerlo o por orden directa del empleador, bajo ninguna circunstancia se entenderá como trabajo extra.

CAPÍTULO V JORNADA DE TRABAJO.

ARTICULO. 9. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

ARTICULO. 10. TRABAJO SUPLEMENTARIO. 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.

ARTICULO. 11. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. Conforme a lo establecido en el artículo 25 Ley 1846 de 2017 que modificó el artículo 160 Y 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajo diurno y nocturno se entenderá así:

1. Trabajo diurno: el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (09:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno: el comprendido entre las veintiuna horas (09:00 p.m.). y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO. 12.—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, ARTICULO. 24).

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

ARTICULO. 13.—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 11 de este reglamento.

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

PARAGRAFO. 2º—Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y seis (46) 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.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización	Versión: 2	Página 4 de 25
	Diciembre de 2021	Enero de 2024		

Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VI

Días de descanso legalmente obligatorios

ARTICULO. 14. — Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 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. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once 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 originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, ARTICULO. 1º, dic. 22/83).

VACACIONES

ARTICULO. 15. VACACIONES REMUNERADAS. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, conforme al artículo 186 núm. 1º del código sustantivo de trabajo.

ARTICULO. 16. ÉPOCA DE VACACIONES. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones, conforme al artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando sea el empleado quien las solicite de manera total o parcial, debe realizarlo con mínimo un mes de antelación y este sujeto a la aprobación del empleador conforme al estudio de la necesidad del servicio, en caso de que no se responda el oficio se entenderá como no otorgadas.

ARTICULO. 17. INTERRUPCION DE VACACIONES. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST. ARTICULO. 188).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización	Versión: 2	Página 5 de 25
	Diciembre de 2021	Enero de 2024		

ARTICULO. 18. PROHIBICION DE COMPENSACIÓN. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas 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 (CST, ARTICULO. 189).

ARTICULO. 19. ACUMULACION. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años, conforme al artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO. 20. SALARIO DE VACACIONES. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando.

ARTICULO. 21. REGISTRO DE VACACIONES: La Oficina de Talento humano de la IPS LOS ANGELES, se encargará de llevar un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones y la fecha en que las termina, además de la remuneración de las mismas (D. 13/67, ARTICULO. 5º).

PERMISOS

ARTICULO. 22. CASOS DE OTORGAMIENTO DE PERMISOS: Se concederán permisos a los trabajadores en los siguientes casos:

- Para el ejercicio del derecho al sufragio y/o designación de jurados de votación. Se concederá medio día; de conformidad con el artículo 3o de la ley 403 de 1997; el cual puede hacerse efectivo dentro de los treinta (30) días después a la fecha de la elección y en el segundo caso se puede hacer efectivo dentro de los cuarenta y cinco (45) días después de la fecha de elección.
- En caso de grave calamidad doméstica que le afecte el correcto desarrollo de sus funciones, se vea afectada su estabilidad emocional, que se encuentre debidamente comprobada. Se estudiará la magnitud de la calamidad y el tiempo por el que se le concederá; sin que este exceda de tres (3) días. En este caso el aviso debe ser anterior al hecho o en el momento de ocurrencia.
- Para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente. Se estudiará la solicitud de permiso y concederá el tiempo prudencial para asistir al mismo;
- Para asistir al entierro de compañeros de trabajo, siempre y cuando, avisen con la debida oportunidad a la institución hasta con un día de anticipación y sin que el número de los que se ausenten sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la empresa.
- Permiso no remunerado cuando el empleado lo requiera, motivando la solicitud.

 I.P.S. LOS ANGELES <i>Cuidamos Tu Salud</i>	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización		
	Diciembre de 2021	Enero de 2024	Versión: 2	Página 6 de 25

ARTICULO. 23. AVISO PARA CONCEDER PERMISOS. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo 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 10% de los trabajadores.
- En el caso de sufragio el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, salvo convención en contrario y,
- Para el caso de concurrencia al servicio médico, se realizará el aviso con antelación, en todo caso no podrá superar sin justificación razonada dos horas si la cita médica es dentro de la ciudad o de 4 horas si es en la ciudad de pasto o aledaños. Si el trabajador no concurre a su lugar de trabajo después de dicho tiempo y sin justificación razonada, este será descontado de su salario, so pena de las sanciones administrativas y/o disciplinarias a que haya lugar
- En caso de los permisos no remunerados estos tienen que estar sujetos a la aprobación del director general, el trabajador presentara oficio motivado con mínimo 3 días de antelación del porque requiere dicho permiso y queda en potestad del director si lo brinda o no. El empleador no está obligado a otorgar permiso no remunerado cada que el empleado lo solicite y en caso de no responder por escrito la solicitud esta se debe entender como NO OTORGADA.

CAPÍTULO VII

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ARTICULO. 24.—Formas y libertad de estipulación:

El salario se estipulará conforme al acuerdo que surja entre el empleador y el trabajador y será descrito en el contrato individual de cada uno de los trabajadores, al igual que la forma de pago, respetando siempre las leyes que rigen la materia.

ARTICULO. 25.— LUGAR Y PERIODO DE PAGO. El pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios y se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, por períodos iguales y vencidos.

CAPÍTULO VIII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo

ARTICULO. 26.—Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de seguridad y salud en el trabajo, y con el objeto

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización	Versión: 2	Página 7 de 25
	Diciembre de 2021	Enero de 2024		

de velar por la protección integral del trabajador, siendo obligación del trabajador, acatar las normas de higiene, de seguridad industrial y salud ocupacional en general.

ARTICULO. 27.—Los servicios médicos, que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora del Servicio de salud o dependiendo del caso, por la Administradora de Riesgos Laborales y a través de la IPS a la que se haya sido afiliado el trabajador.

ARTICULO. 28.—Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, director o a la oficina de talento humano y dirigirse a la Entidad de Salud correspondiente para que sea examinado por el médico que se le asigne, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y dependiendo del caso, determine si hay lugar a incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si el trabajador 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. 29.—Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO. 30.—Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que ordenen los entes de control y vigilancia en salud, ya sean Municipales, Departamentales o Nacionales 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.

PARAGRAFO.—El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, ARTICULO. 91).

ARTICULO. 31.—En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en el

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización		
	Diciembre de 2021	Enero de 2024	Versión: 2	Página 8 de 25

Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTICULO. 32.—En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO. 33.— Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO. 34.— En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, Decreto 1072 del 2015 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Ley 1010 del 2006 y 2209 del 2022 del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO IX DEBERES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO. 35. — Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j. Acatar todos los reglamentos, manuales, decisiones, resoluciones internas de la empresa.

 I.P.S. LOS ANGELES <i>Cuidamos Tu Salud</i>	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización	Versión: 2	Página 9 de 25
	Diciembre de 2021	Enero de 2024		

- k. Cumplir estrictamente con jornadas y horarios de trabajo establecidas en la empresa, conforme a su contrato y órdenes de sus superiores. Parágrafo. En el evento de llegar tarde, se computará dicho retardo de manera mensual, el mismo que se pasará a descontar del salario conforme al valor de la hora ordinaria
- l. Responder y dar un buen uso de todos los implementos de trabajo que estén a su cargo y/o bajo su responsabilidad, evitando el daño o que se pierda.
- m. Se deben acatar las normas que el gobierno colombiano tiene establecidas sobre ética médica, enfermería y cualquier otra profesión y reglamentos de tipo fiscal, contabilidad, costos, y demás ordenamientos que sean de obligatorio cumplimiento para la empresa privada de prestación de servicios de salud.
- n. Los mensajes dejados por teléfono personalmente deben ser comunicados al destinatario en forma oportuna.
- o. Observar y mantener pulcritud y buena presentación en su trabajo.
- p. Priorizar la oportunidad y la calidad en la atención de los pacientes, por encima de normas que tienden limitar la accesibilidad, sin ninguna razón técnica que beneficie a la institución o a la comunidad, obedeciendo a intereses personales.
- q. Facilitar la atención de las personas del área rural o de difícil acceso que requieran de los servicios.
- r. Cooperar cuando se presente congestión de los diferentes servicios. Y primordialmente en el área de urgencias, siempre y cuando sea factible y se encuentre capacitado.
- s. Participar en las jornadas que realice la Institución.
- t. Orientar a los usuarios e informarles con claridad sobre las normas, mecanismos y procedimientos, con el propósito de evitarles pérdida de tiempo y esfuerzos, facilitándoles que puedan recibir los servicios con calidad y oportunidad.
- u. Informar con oportunidad de las necesidades de equipos y materiales, que se requieren en la prestación del servicio.
- v. Reportar oportunamente daños en equipos, elementos e infraestructura, de manera inmediata y por escrito.

CAPÍTULO X

Orden jerárquico

ARTICULO. 36.—El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

Representante Legal, director general, subdirector Administrativo y financiero, gerente de sede, coordinadores de áreas y Auditores.

CAPÍTULO XII

Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

ARTICULO. 37.—Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización		
	Diciembre de 2021	Enero de 2024	Versión: 2	Página 10 de 25

2. Entregar a los trabajadores elementos de protección personal adecuados de acuerdo al nivel del riesgo, para evitar accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
 3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todas las sedes, y deberá mantenerse un stock de 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, a sus creencias y sentimientos.
 6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
 7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico ocupacional 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 transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
 8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios 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 le debe costear su traslado hasta la 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. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
 10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.
 11. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- PARÁGRAFO.** Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.
12. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en la Ley 1822 de 2017 el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236 de la Ley 1822 del 2017.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización		
	Diciembre de 2021	Enero de 2024	Versión: 2	Página 11 de 25

13. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
14. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTICULO. 38.—Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, 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 competentes y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedad laboral.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, ARTICULO. 58).
9. Acatar leyes, procedimientos, resoluciones, códigos de conducta, manuales, reglamentos, circulares, que versen sobre la empresa y su funcionamiento interno.
10. Realizarse las valoraciones médicas a que haya lugar para el ingreso y retiro de la empresa.
11. Leer y analizar las resoluciones o normas que sean de su competencia para el buen desarrollo de sus funciones.
12. Tener un desempeño optimo a fin de Cumplir con las metas e indicadores que las EPS solicitan en el momento de la contratación en aras de evitar descuentos que afecten a la empresa
13. Atender de manera amable y eficiente a cada paciente ya sea de manera presencial o telefónica, que no afecte la imagen de la institución
14. Asistir a las capacitaciones que realiza la IPS en todas las áreas sean o no de su competencia.
15. Para el caso de los auxiliares que manejan los programas especiales, tener un rendimiento óptimo en las funciones que se le asigne a fin cumplir con los indicadores que nos exigen las EPS

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización	Versión: 2	Página 12 de 25
	Diciembre de 2021	Enero de 2024		

en aras de evitar descuentos.

16. Enviar todos los soportes en físico como son: incapacidad o licencia, cedula de ciudadanía e historia clínica para que la IPS pueda solicitar a las EPS o ARL según sea el caso, el reconocimiento de las licencias o incapacidades, en el menor tiempo posible.

ARTICULO. 39.— Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

- a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo, es decir; los referidos a multas, pagos a cooperativas, cajas de ahorro, vivienda y cuotas sindicales.
- b) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo, que a la letra dice:

“ARTICULO 250. PERDIDA DEL DERECHO.

1. El trabajador perderá el derecho de auxilio de cesantías cuando el contrato de trabajo termina por alguna de las siguientes causas:
 - a). Todo acto delictuoso cometido contra el {empleador} o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero en afinidad, o el personal directivo de la empresa;
 - b). Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo,
 - c). El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa.
2. En estos casos el {empleador} podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida.”

2. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

3. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.

4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

5. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

6. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

7. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, ARTICULO. 59).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización		
	Diciembre de 2021	Enero de 2024	Versión: 2	Página 13 de 25

ARTICULO. 40. —Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la empresa, los útiles o elementos de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos autorizados por normas vigentes.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, ARTICULO. 60).
9. Incumplir con las obligaciones establecidas en las leyes y en el contrato individual de trabajo, especialmente las relacionadas al cumplimiento de horarios y jornadas de trabajo.
10. Evitar enfrentamientos, discusiones, malos entendidos o divulgar información falsa respecto de sus superiores y compañeros de trabajo generando mal ambiente laboral.
11. Se prohíbe el uso de dispositivos móviles durante la jornada o turno de trabajo, ya que puede presentar ausentismo laboral (ir al trabajo en cuerpo, pero tener la mente en otras situaciones o pensamientos); aplica en general para el personal asistencial y administrativo; solo se permite su uso para tratar temas laborales, caso en el cual el trabajador deberá demostrarlo.

CAPÍTULO XIII

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ARTICULO. 41. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo, conforme al ARTICULO. 114 del Código sustantivo del trabajo.

ARTICULO. 42. FALTAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES: Se consideran faltas las siguientes: LEVES, GRAVES.

ARTICULO. 43. FALTAS LEVES: se considerarán faltas leves, los siguientes eventos:

- a) El retardo en la llegada a la hora de inicio de la jornada laboral hasta de diez (10) minutos

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización	Versión: 2	Página 14 de 25
	Diciembre de 2021	Enero de 2024		

acumulados, 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.

- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por TRES días sin remuneración.
- 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 CINCO días sin remuneración.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por CINCO días sin remuneración.
- e) Entorpecer o no asistir a la capacitación que realice la IPS dentro del horario laboral por una vez sin justificación razonada, por primera vez implica la multa del 20 por ciento del salario de un día.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

ARTICULO. 44. — Constituyen faltas graves:

- a) El retardo en la llegada a la hora de inicio de la jornada laboral hasta de diez (10) minutos acumulados, sin excusa suficiente por segunda vez.
 - b) El retardo hasta de veinte 20 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por segunda vez.
 - c) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por segunda vez.
 - d) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.
 - e) Violación grave e injustificada de las obligaciones por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias por segunda vez, lo cual implica la terminación del contrato de trabajo.
 - f) Para el personal a quien le está prohibido el uso del celular en horas laborales, la falta a esta prohibición, implica sanción de 8 días por primera vez y por segunda vez la terminación del contrato de trabajo, previo el debido proceso.
 - g) La falta de entrega de informes que requiera personal directivo, superior o administrativo que implique retardo en el trabajo de la empresa, constituye sanción por primera vez de 8 días y por segunda vez, terminación del contrato laboral.
 - h) Entorpecer o no asistir a la capacitación que realice la IPS dentro del horario laboral por una vez sin justificación razonada, por segunda vez implica suspensión de hasta 5 días no remunerados.
 - i) Incurrir en bajo rendimiento, el cual afecte considerablemente a la IPS, por primera vez implica una suspensión de hasta 3 días no remunerados.
- (*) se considera bajo rendimiento cuando no se cumplan los indicadores de las EPS de manera mensual y bajen 80% lo cual resulte en descuento a la IPS.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización		
	Diciembre de 2021	Enero de 2024	Versión: 2	Página 15 de 25

- j) insatisfacción de los usuarios expresados en inconformidad que se relaciona con acción u omisiones realizadas en el incumplimiento de los deberes.

ARTICULO. 45.- Constituyen Faltas Gravísimas

- a) Presentarse en su sitio de trabajo en días y horas laborales en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias alucinógenas o psicoactivas, implica para el trabajador la terminación inmediata de su contrato de trabajo, previo el debido proceso correspondiente.
- b) Hurto de dineros, bienes muebles, materiales o elementos de la empresa.
- c) Presentar informes de gastos con sobrecostos respecto de situaciones adicionales o de viáticos o gastos de transporte que haya tenido el trabajador con ocasión de sus trabajos o labores encomendadas.
- d) No atender órdenes impartidas por sus superiores, entregando trabajo o labores encomendadas en forma tardía, de tal forma que afecte el buen funcionamiento de la empresa.
- e) Dirigirse con faltas de respeto a los superiores o compañeros de trabajo, de tal forma que afecte el ambiente laboral.
- f) Suministrar, informar o retirar información exclusiva de la empresa para otras personas o empresas, incurriendo en falta de lealtad y pertenencia.
- e) Entorpecer o no asistir a las capacitaciones que realice la IPS dentro del horario laboral por una vez sin justificación razonada, por tercera vez, terminación de contrato.
- f) No cumplir con los indicadores que requiere las EPS con el fin de evitar descuentos a la facturación por no cumplir las metas que estás exigen, por segunda vez.

(*) Al trabajador que incurra en alguna de las faltas graves o gravísimas descritas anteriormente, se le podrá dar por terminado el contrato de trabajo en forma inmediata.

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

ARTICULO. 46. —Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, ARTICULO. 115).

ARTICULO. 47. — COMITÉ DE PROCEDIMEINTO Y SANCIONES DISCIPLINARIAS: para lo anterior, se creará un comité de procedimientos y sanciones disciplinarias, el cual estará conformado por las siguientes personas: El Representante legal o su delegado, El director general o su delegado y el jefe de Talento Humano o su delegado.

ARTICULO. 48. — Quorum: para la toma de decisiones, podrá deliberar el Comité con dos de sus miembros e imponer las respectivas sanciones.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización	Versión: 2	Página 16 de 25
	Diciembre de 2021	Enero de 2024		

ARTICULO. 49.- PROCEDIMIENTO: Una vez conocidos los hechos por la Oficina de Talento Humano, ésta informará por escrito al director general, quién quien convocará al Comité para que avoquen conocimiento del asunto.

El comité requerirá por escrito a la persona o personas involucradas para que dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, presente descargos y pruebas (si las tuviere) que quiera hacer valer en su defensa.

Vencido el término, el Comité se reunirá para deliberar, calificar la falta e imponer sanción a que haya lugar.

PARAGRAFO: No producirá efecto alguno, la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, ARTICULO. 115).

CAPÍTULO XIV

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ARTICULO. 50. —Los reclamos de los trabajadores se harán ante el Representante Legal, Director General o Jefe de Talento Humano, en la sede del sitio donde labora.

ARTICULO. 51.- los reclamos, quejas, peticiones o informaciones se tramitarán en los términos del derecho de petición.

CAPÍTULO XV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 52. El presente capítulo tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de las relaciones laborales en la empresa, de conformidad con lo previsto en la Ley 1010 del 23 de enero del 2006.

ARTÍCULO 53. Son bienes jurídicos protegidos por el presente capítulo, el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

ARTÍCULO 54. Conforme a la Ley 1010 de 2006, Artículo 2º. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo, o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia a causar perjuicio laboral,

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización	Versión: 2	Página 17 de 25
	Diciembre de 2021	Enero de 2024		

generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 55. Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral:

- a) Para prevenir situaciones de acoso laboral, la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo con el concurso del Comité de Convivencia Laboral y bajo la Supervisión de la Dirección de Gestión Humana, serán los responsables de elaborar y actualizar el Panorama de Riesgos Psicosociales y de adelantar los programas que de este Panorama resulten.
- b) La empresa dará a conocer la Ley de Acoso Laboral, Manual de Convivencia Laboral, procedimiento de Queja de Acoso Laboral a todos sus trabajadores. Dentro del proceso de inducción de nuevos trabajadores divulgará los mecanismos de prevención, corrección y sanción del mismo.
- c) La Ley de Acoso Laboral y el Reglamento de Trabajo se divulgarán a través de la Intranet de la empresa, con el fin de que todos los trabajadores puedan conocer como obrar ante una situación que pueda ser considerada como de acoso laboral. Esta información se mantendrá en forma permanente y se actualizará por solicitud del Comité de Convivencia Laboral, que se conformará de acuerdo con el presente capítulo.
- d) Los trabajadores podrán formular recomendaciones constructivas en relación con las situaciones laborales que afecten valores y hábitos que pudieren incidir en la vida laboral conviviente, recomendaciones que recogerán constantemente para su estudio y evaluación.
- e) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito de lograr la armonía y el buen ambiente laboral.

ARTÍCULO 56. Sin perjuicio de las demás conductas contenidas en el artículo 7 ° de la Ley 1010 de enero de 2006, se presume como acoso laboral la ocurrencia repetida y pública de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- f) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- g) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- h) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización	Versión: 2	Página 18 de 25
	Diciembre de 2021	Enero de 2024		

exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

- i) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o trabajadores;
- j) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- k) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- l) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- m) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- n) Las demás que determine la ley.

ARTÍCULO 57. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad con la empresa;
- c) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración para con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la misma;
- d) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo;
- e) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que trata el artículo 58 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que trata el artículo 60 del mismo Código.
- f) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 58. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. La empresa tendrá un Comité compuesto por dos (2) representantes de la empresa y dos (2) de los trabajadores, cuyo período de vigencia será de dos (2) años prorrogables por un período igual, y se denominará “Comité de Convivencia Laboral”. Los representantes de la empresa serán nombrados por el Gerente y, los representantes de los

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización		
	Diciembre de 2021	Enero de 2024	Versión: 2	Página 19 de 25

trabajadores serán elegidos por ellos. El Comité debe reunirse por lo menos trimestralmente.

ARTÍCULO 59. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral tendrá a su cargo 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 tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
1. Este comité se reunirá por lo menos una vez cada (tres) 3 meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes 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.
 2. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 3. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización		
	Diciembre de 2021	Enero de 2024	Versión: 2	Página 20 de 25

4. 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.

ARTÍCULO 60. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN. El procedimiento para investigar cualquier posible conducta de acoso laboral, es el siguiente:

1. La queja sobre Acoso Laboral deberá ser presentada por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral designado para tal fin, anexando las pruebas que sustenten tal conducta.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará la investigación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes y recopilará las pruebas tendientes a verificar la ocurrencia de la conducta, la veracidad de los hechos y las circunstancias de tiempo modo y lugar en que se presentaron.
3. El Comité de Convivencia Laboral convocará a las partes por separado para escuchar sus argumentos de descargos.
4. Una vez reunidos los medios de prueba suficientes, el Comité de Convivencia Laboral convocará a las partes a audiencia de conciliación.

PARÁGRAFO 1. De lograrse acuerdo entre las partes se dejará constancia en el acta, y el Comité de Convivencia Laboral enviará el informe a la Dirección de Gestión Humana.

PARÁGRAFO 2. En caso de no lograrse la conciliación, el Comité de Convivencia Laboral concluirá la investigación, y remitirá el informe a la Dirección de Gestión Humana, dependencia que, en caso de informe positivo del acoso laboral, procederá a aplicar los correctivos necesarios de acuerdo con la Constitución, la Ley y el Reglamento de Trabajo y también se enviará copia a la oficina de la Inspección de Trabajo.

En todo caso, la conciliación podrá intentarse en cualquier momento del trámite.

1. De existir inconformidad con el informe del Comité de Convivencia Laboral, el interesado podrá solicitar revisión de lo actuado ante la Dirección de Gestión Humana.
2. El Comité de Convivencia Laboral dejará constancia escrita de todo lo actuado.

CAPÍTULO XV

Publicaciones

ARTICULO. 61.—Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, ARTICULO. 120).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización	Versión: 2	Página 21 de 25
	Diciembre de 2021	Enero de 2024		

CAPÍTULO XVI

Vigencia

ARTICULO. 62.—El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, ARTICULO. 121).

CAPÍTULO XVII

Disposiciones finales

ARTICULO. 63. —Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XVIII

Cláusulas ineficaces

ARTICULO. 64.—No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, ARTICULO. 109).

CAPÍTULO XIX

Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

ARTICULO. 65.—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.

ARTICULO. 66.—En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos (a título de ejemplo):

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, 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.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CODIGO: DLA-TH-C39	
	Fecha de emisión	Fecha de actualización		
	Diciembre de 2021	Enero de 2024	Versión: 2	Página 22 de 25

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.

ARTICULO. 67.— 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. Las señaladas en el artículo 58 del presente documento.

Se expide en Ipiales, a los 02 días del mes de enero de 2024.

SANDRA VIVIANA JURADO MORAN
REPRESENTANTE LEGAL

s Angeles I.P.S.
Cuidamos tu salud !