Segunda Edición

02/01/2023

Manual

Interno de trabajo

Centro de Estudios para la Salud

MANUAL INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1º. El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la sociedad CENTRO DE ESTUDIOS PARA LA SALUD BUGA Y COMPAÑÍA LIMITADA CENSALUD, persona jurídica domiciliada en Guadalajara de Buga (V), en la calle 3 No. 11-43, y sede en el municipio de Zarzal, identificada con el NIT 800.231.936-1, para ser aplicable a su empresa actualmente existente y las que en el futuro se abran y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores.

Este Reglamento hace parte Integral de todos los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, que se hayan celebrado o que se celebren en el futuro con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al Trabajador y se presenta de conformidad con lo normado en el artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, esto es, para adaptar un capítulo del reglamento de trabajo que contemple los mecanismos para prevenir las conductas de acoso laboral, así como el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para solucionar las que ocurran en el lugar de trabajo. Para los efectos de este reglamento se tomará como sinónimo las palabras, empresa, sociedad o empleador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2º. Quien aspire a tener un puesto en la empresa de propiedad de la sociedad CENTRO DE ESTUDIOS PARA LA SALUD BUGA Y COMPAÑÍA LIMITADA CENSALUD, debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

*Certificado del último patrono con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
*Certificado de dos personas honorables sobre su conducta y capacidad y, en su caso, del plantel de educación donde hubiera estudiado.
Libreta de servicio militar, cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.

Los menores de 18 años necesitan, de acuerdo con el artículo 238 del Decreto Ley 2737 de 1989 (Código del Menor), para trabajar autorización escrita del Inspector de Trabajo, o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del defensor de familia. Además, se debe aportar el registro civil de nacimiento del menor, con el fin de determinar la edad del menor.

ARTICULO 3º. La sociedad puede admitir, mediante la renuncia de las prestaciones sociales de que tratan los artículos 340, 341 y 342 del Código Sustantivo del Trabajo ante la oficina de trabajo, como trabajadores a personas que presenten problemas físicos de invalidez o con una enfermedad existente al momento de ser contratado, precisando que en esos eventos y de conformidad con lo indicado en el artículo 340 del Código sustantivo del Trabajo, en armonía con el artículo 341 y los incisos 1, 2, del artículo 342 del mismo código, en ningún momento se reconocerá prestación social que sea consecuencia de dicha invalidez o enfermedad

MANUAL INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 4º. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún momento constituye salario.

ARTICULO 5º. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente del mencionado.
Igualmente, se podrá celebrar contrato de aprendizaje con alumnos de educación secundaria, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica, la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.

ARTICULO 6º. El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los requisitos previstos en la legislación vigente al momento de celebrarse el contrato.

ARTICULO 7º. El contrato de aprendizaje debe necesariamente de celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTICULO 8º. El apoyo de sostenimiento (no salario) de los aprendices dependerá de si es o no un estudiante universitario y será:

I. SI NO ES ESTUDIANTE UNIVERSITARIO:

En la fase lectiva será el equivalente al 50% de un salario mínimo legal mensual vigente;
En la fase práctica será el equivalente al 75% de un salario mínimo legal mensual vigente;

II. SI ES ESTUDIANTE UNIVERSITARIO:

En la fase lectiva será el equivalente al 100% de un salario mínimo legal mensual vigente;
En la fase práctica será el equivalente al 100% de un salario mínimo legal mensual vigente;

Mientras dure el contrato de aprendizaje el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa; y en materia de salud estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, según la legislación vigente, y pagado plenamente por la empresa.

ARTICULO 9º. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pénsum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

ARTICULO 10º. Además de las obligaciones establecidas en el código del trabajo la empresa tiene las siguientes para con el aprendiz:

- Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional, metódica, completa del arte y oficio, materia del contrato.
- Pagar al aprendiz el apoyo de sostenimiento mensual pactado según la fase de aprendizaje en que se encuentra el aprendiz, al igual, que el pago oportuno de la afiliación a la ARP y la cobertura en seguridad social en salud, y
- Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativa a la profesión u oficios que hubiere aprendido.

ARTICULO 11º. La empresa, de conformidad con lo previsto en la ley, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. La empresa de todas formas puede acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicalificada, técnica o tecnológica. La empresa no podrá contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

ARTICULO 12º.CUOTA DE APRENDICES EN LA EMPRESA: La empresa contratará el número de aprendices que determine, mediante acto administrativo en firme, la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa

ARTICULO 13º. DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial:

PRÁCTICA DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS: en este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años.
PRÁCTICA DE ESTUDIANTES TÉCNICOS Y TECNÓLOGOS: la duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pénsum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

CAPITULO IV

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 14º. El período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte de la empresa, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 15º. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTICULO 16º. El período de prueba no puede exceder de dos meses y en los contratos de trabajo a término fijo inferior a un (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 (2) meses.
Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivo, no es valida la estipulación del período de prueba, salvo por para el primer contrato.

ARTICULO 17º. En el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento el contrato de trabajo, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio de la empresa, con consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquel a esta, se consideraran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones legales.

CAPITULO V.

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 18º.No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la empresa, sino de meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en las labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinto a la actividad normales de la empresa los cuales solo tienen derecho al pago del descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado y en cuento a las prestaciones estipuladas en la ley.

CAPITULO VI

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 19º.Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresa, de acuerdo al nuevo ajuste al código sustantivo de trabajo (1. La ley modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) y reduce la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales)

La empresa funciona bajo la modalidad de turnos de siete horas, entre las 6:30 a.m. y las 9:30 p.m., en períodos normales. En épocas de temporadas especiales, fiestas especiales, semana santa o temporada decembrina, la jornada puede ser modificada, dependiendo de las necesidades del servicio. De todas formas todo trabajador de la empresa labora, en jornada ordinaria, solo siete horas diarias.

PARÁGRAFO 1: Los días laborables son: De lunes a domingo.

PARÁGRAFO 2: El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en las labores se supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO 3: El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, 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 recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada diurna de 6 a. m. a 10 p. m.

CAPITULO VII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 20. Trabajo Diurno es el comprendido entre las seis de la mañana o 6 A. M. y las veintidós horas o, lo que es lo mismo, las diez de la noche (10 P. M.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas o, lo que es lo mismo, las diez de la noche (10 P. M.) y las seis horas o, lo que es lo mismo, las seis de la mañana (6 A. M.).

ARTICULO 21. 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 22. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., solo podrá efectuarse en máximo dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, y se requerirá para ejecutar labores en jornada suplementaria de una autorización o solicitud previa del empleador por escrito.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

ARTICULO 23. El trabajo nocturno se remunerará por la empresa con un recargo del **TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35%)** sobre el valor del trabajo diurno.

ARTICULO 24. El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la empresa, en su caso y siempre y cuando haya sido autorizado previamente por escrito, así: Si es diurno, con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
El trabajo extra nocturno se pagará con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTICULO 25. Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

ARTICULO 26. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario ordinario del período en que se ha causado a más tardar con el salario del período siguiente.

PARÁGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno de acuerdo con lo previsto por el artículo 170 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 27. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice por escrito a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para el efecto con el artículo 22 de este reglamento.

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS

ARTICULO 28. Serán de descanso obligatorio remunerado, sin perjuicio de lo previsto en el parágrafo 4 del artículo 19 de este reglamento, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación colombiana vigente. Este descanso tiene una duración mínima de 24 horas.

ARTICULO 29. Remuneración en el descanso dominical o de descanso obligatorio. El empleador remunerará el descanso dominical o de descanso obligatorio con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador, de acuerdo con lo normado en el artículo 173 del Código sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1: No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical o de descanso obligatorio el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

PARÁGRAFO 2: Los días festivos no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

PARÁGRAFO 3: Cuando la jornada de trabajo convenida por el empleador y el trabajador, en días y horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical o de descanso obligatorio en proporción al tiempo laborado.

ARTICULO 30. 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 pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 31. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTICULO 32. 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 quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTICULO 33. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 34. 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 éstas 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 éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 35. El trabajador gozará anualmente por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables,. Las partes pueden convenir de acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años , cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.
Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del presente artículo.

ARTICULO 36. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que está devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.
Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 37. La empresa llevará un registro de vacaciones en el que anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que se toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

P E R M I S O S

ARTICULO 38. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para asistir, en caso necesario, al médico; para el ejercicio del derecho al sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que se 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.

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 este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá máximo al 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (Sufragio, concurrencia al servicio médico y desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa.

CAPITULO VII

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

ARTICULO 39. ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO. Constituyen salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

ARTICULO 40. PAGOS QUE NO CONSITUYEN SALARIO. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

Las propinas que recibe el trabajador no constituyen salario. No puede pactarse como retribución del servicio prestado por el trabajador lo que éste reciba por propinas.

ARTICULO 41. SALARIO EN ESPECIE. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del 50% de la totalidad del salario.

No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTICULO 42. VIÁTICOS. Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.

Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.
Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquellos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.

ARTICULO 43. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION DEL SALARIO.

El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salario mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta (30%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás cesantías prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

Cuando no se haya pactado expresamente el salario, se debe el que ordinariamente se paga por la misma labor, y a falta de éste, el que se fijare tomando en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales de la región.

ARTICULO 44. JORNAL Y SUELDO. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores.

ARTICULO 45. LUGAR Y TIEMPO DE PAGO. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que éste cese.

Queda prohibido y se tiene por no hecho el pago que se haga en centros de vicios o lugares de recreo, en expendios e mercancías o de bebidas alcohólicas.

ARTICULO 46. PERIODOS DE PAGO: A todos los trabajadores, se pagará el salario en dinero estipulado por quincenas vencidas y en moneda legal colombiana.

El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario del periodo en que han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

ARTICULO 47. A QUIEN SE LE HACE EL PAGO. El salario se pagara al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito debidamente autenticado ante Notario.

ARTICULO 48. SALARIO SIN PRESTACIÓN DEL SERVICIO. Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestado el servicio por disposición o culpa del empleador.

ARTICULO 49. VENTA DE VIVERES Y MERCANCÍAS POR PARTE DEL EMPLEADOR. Se prohíbe al empleador vender a sus trabajadores mercancías o víveres a menos que se cumpla con las siguientes condiciones:

Libertad absoluta del trabajador para hacer sus compras donde quiera, y Publicidad de las condiciones de venta.

ARTICULO 50. DESCUENTOS PERMITIDOS EN EL SALARIO. Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con este reglamento.

MANUAL INTERNO DE TRABAJO

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.

ARTICULO 51. Teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 161 de la Ley 100 de 1993 y siguiente, el empleador Inscribirá en alguna Entidad Promotora de Salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral, sea ésta, verbal o escrita, temporal o permanente. La afiliación colectiva en ningún caso podrá coartar la libertad de elección del trabajador sobre la Entidad Promotora de Salud a la cual prefiera afiliarse, de conformidad con el reglamento.

ARTICULO 52. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al administrador de la empresa, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la Entidad Promotora de Salud a la que se encuentre inscrito a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y, en su caso, determine la incapacidad y el tratamiento a que trabajador debe someterse. Si el empleado no diere aviso dentro del término oportuno, que no podrá exceder de cinco (5) días a la presentación de los síntomas de la enfermedad, y/o no se sometiere al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia el trabajo se tendrá como injustificada para los efectos disciplinarios a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y/o someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 53. El trabajador debe someterse a las instrucciones y tratamientos que le ordene el médico de la Entidad Promotora de Salud a la que se encuentre afiliado y que lo haya examinado, así como a la realización de los exámenes y tratamientos preventivos para él y sus compañeros que ordene la empresa en determinados casos. El trabajador que, sin justa causa, se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos indicados, podrá ser objeto de sanciones disciplinarias, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 54. El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter profesional, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente, y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede ser retirado definitivamente o si ya no presenta riesgo para el resto de los compañeros de trabajo, por haberse curado totalmente de su enfermedad. La determinación de aislarlo provisionalmente se tomará siempre y cuando no sea objeto de una incapacidad médica para laborar, pues de serlo se ajustará a lo determinado por el médico.

ARTICULO 55. 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 maquinas y demás elementos de trabajo, especialmente, para evitar los accidentes de trabajo.

ARTICULO 56. El empleador afiliará, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1295 de 1994 y en el Decreto Reglamentario 1772 de 1994, a cada uno de sus trabajadores al sistema general de riesgos profesionales por intermedio de una Administradora de Riesgos Profesionales ARP.

ARTICULO 57. El empleador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 56 del Decreto 1295 de 1994, es responsable de prevenir los riesgos profesionales que se puedan presentar a los empleados en el desarrollo del trabajo. Igualmente, es responsable de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional y de los riesgos originados en su ambiente de trabajo.

ARTICULO 58: El empleador, dando cumplimiento a lo señalado en el artículo 62 del Decreto 1295 de 1994, informará a sus trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor que se les encomienda o contrata.

ARTICULO 59: El empleador, teniendo en cuenta lo determinado en el artículo 63 del Decreto 1295 de 1994, tendrá un comité paritario de Salud Ocupacional.

ARTÍCULO 60: En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios al trabajador accidentado, se llamará al médico, si lo tuviere, o uno particular, si fuere necesario, se tomarán todas las demás medidas que se requieran y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, incluyendo la remisión del accidentado a la Entidad Promotora de Salud a la que se encuentre inscrito, si el estado de salud lo permite, o a la entidad hospitalaria más próxima, con el fin e protegerle la vida, la salud y la integridad personal al empleado accidentado, teniendo en cuenta que éstos son derechos fundamentales del ser humano.

ARTICULO 61: En caso de accidente de trabajo no mortal, aun el mas leve o de apariencia insignificante, el trabajador, si lo puede hacer, lo comunicará inmediatamente al jefe del departamento respectivo o al administrador de la empresa o a quien haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo y en el inciso segundo del artículo 62 del Decreto 1295 de 1994.

El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 62: La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 63: De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas sector circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presénciales, si los hubiere, y forma sintética de qué pueden declarar.

ARTICULO 64: 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 que aquella tenga aprobado por la división o sección de empleo de la dirección regional del trabajo del Valle del Cauca, de acuerdo lo establecido en los artículos 349, 350 y 352 del Código Sustantivo de Trabajo.

MANUAL INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO IX

PRESCRIPCION DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTICULO 65. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía y entendimiento con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser verídico en todo caso.
8. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo; y
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PARAGRAFO. Se deja expresamente establecido que los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad publica en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección de personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas, según el artículo 126 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO X

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 66. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa (ambas sedes), es el siguiente:

1. Junta de socios
2. Asesor jurídico
3. Asesor contable
4. Directora general
5. Subdirector general
6. Coordinadora general
7. Coordinadora administrativa general
8. Auxiliar administrativa
9. Secretaria administrativa (sede zarzal)
10. Mensajero
11. Servicios generales

MANUAL INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDOS PARA MUJERES Y MENORES DE DIECISÉIS AÑOS.

ARTICULO 67. De conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 y 3 del artículo 9 del Decreto 13 de 1967, queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco ser empleadas en trabajos subterráneos o en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTICULO 68. De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Ley 2737 de 1989 (Código del Menor), los menores que laboren en la empresa, no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- Trabajos subterráneos en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- Trabajos donde el menor de edad esta expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fabrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en presa pesada de metales.
- Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de carga pesada.
- Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadores, tornos, prensadoras, troqueladoras, otras maquinas particularmente.
- 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 grabado, trabajos en la industria cerámica.
- Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en moldaduras precalentadas.
- Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del ministerio de trabajo y seguridad social.

PARAGRAFO: Los trabajadores menores 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 Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 69. 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, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respecto 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 grava calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad a la empresa, y en estos dos últimos eventos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. Salvo acuerdo en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción de la empresa.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar un examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días, a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del exámen, 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 culta o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono 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 conviven.
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 periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. Conservar el puesto a los trabajadores que este disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales periodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación e la fecha nacimiento de las mismas.
13. Cumplir con este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizara el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliar al trabajador al sistema de seguridad social que el empleado elija al contratarse y en el evento de que éste no lo escoja, la empresa lo afiliará a la E.P.S que la empresa escoja. Igualmente, afiliará al a la E.P.S que escoja a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles en las fechas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, siempre y cuando, de acuerdo con las normas del Código Sustantivo del Trabajo, tengan derecho a ello.

ARTICULO 70. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o 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 el 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 estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar, en las oficinas de la empresa, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

CAPITULO XIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 71: Se prohíbe a la empresa:

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

1. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir créditos, en forma y en los casos en que la ley las autorice.
3. El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la ley 24 de 1952, pueden igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.

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 otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de su 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 o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trate 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 utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa, sin justa causa comprobada. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, 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 patrono, en forma ilegal, ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores; la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTICULO 72: Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado.

CAPITULO XIV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 73. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la ley, en este reglamento, en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo. Las sanciones no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

ARTICULO 74. Se establecen las siguientes clases de faltas como leves y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa. La sanción corresponderá, si es por primera vez, multa en dinero equivalente a la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, la sanción será de una multa en dinero equivalente a la quinta parte del salario de un día; en la tercera ocasión será sancionado con una suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde, según el turno en que ocurra; y si se presenta en una cuarta oportunidad la sanción será de suspensión en el trabajo por tres días.

2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente y siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días y por segunda vez una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

3. La falta total al trabajo durante un día o un turno, sin excusa suficiente y siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; y por segunda vez hasta por dos meses.

4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez ,suspensión en el trabajo hasta dos meses.

ARTICULO 75.**MULTAS**. Las multas que se prevén en este reglamento interno de trabajo, solo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no pueden exceder de la quinta (1/5) parte del salario de un (1) día, y su importe se consignará en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

ARTICULO 76. Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de diez (10) minutos, a juicio de la empresa, en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por una vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, a juicio de la empresa, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total de trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, a juicio de la empresa, por tercera vez.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

CAPITULO XV

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 77. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el patrono deberá oír al trabajador inculpado directamente y, si éste es sindicalizado, deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca o del pacto colectivo, a quienes también escuchará. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa imponer o no la sanción definitiva.

ARTICULO 78. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del tramite señalado en el anterior artículo.

MANUAL INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO XVI

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIEN DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 79. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: JEFE DE PERSONAL o quien haga sus veces, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad, de ser posible por esa persona absolver el reclamo de lo contrario lo remitirá ante la Dirección General, donde serán resueltos.

ARTICULO 80. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, en el evento de existir.

CAPITULO XVII

PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE OBLIGATORIAS

ARTÍCULO 81. En la empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XVIII

MECANISMOS PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS SITUACIONES DE ACOSO LABORAL Y EL PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SU SOLUCIÓN

ARTICULO 82: Mecanismos de prevención de las conductas de Acoso Laboral. En aras de procurar un ambiente laboral libre de las conductas que conforme a lo establecido el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006 y demás normas concordantes de la misma Ley constituyen modalidades de acoso laboral, la Empresa dispone de los siguientes mecanismos preventivos:

1. La Empresa implementará actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de las áreas de trabajo de la compañía.
2. En los programas de inducción y entrenamiento de todo el personal se incluirá un capítulo especial relacionado con reglas de convivencia laboral que permitan evitar que durante la relación de trabajo se incurra en actuaciones constitutivas de acoso laboral.
3. Para un mejor desarrollo de las medidas preventivas, la Empresa exigirá a todos los empleados que cumplan funciones de dirección, mando o supervisión el que incluyan en sus informes a la Dirección General o la que haga sus veces un reporte periódico del cumplimiento de los programas de capacitación tendientes a prevenir las conductas constitutivas de acoso laboral.

4. La Empresa, a través de los medios de comunicación interna, divulgará permanentemente su compromiso de prevenir y reprimir las situaciones de acoso laboral, invitando a todos los empleados y trabajadores a denunciar las conductas constitutivas del mismo.
5. La Empresa delegará en la Subdirección General o Jefe de Recursos Humanos la vigilancia permanente del ambiente laboral sano, entre los trabajadores de cada dependencia entre sí y entre ellos y sus superiores jerárquicos, pudiendo además tomar las medidas que considere del caso con miras a solucionar las diferencias que eventualmente pudiesen propiciar situaciones de acoso laboral.

La Empresa implementará periódicamente jornadas de capacitación a sus trabajadores y personal directivo sobre el respeto a la dignidad humana, la convivencia pacífica y amigable en el ámbito de las relaciones de trabajo.

ARTICULO 83. Los empleados deberán someterse a todas las medidas de prevención establecidas por la Empresa de acuerdo con el artículo precedente.

ARTICULO 84. Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades competentes y de la Empresa o de su respectivo Jefe, relativas a la prevención de las situaciones de acoso laboral que pudieran suscitarse en el ámbito de las relaciones de trabajo.

ARTICULO 85. Procedimiento para prevenir y corregir las situaciones de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo. Todo trabajador o empleado que considere estar experimentando una situación eventualmente constitutiva de acoso laboral la pondrá inmediatamente en conocimiento de su superior inmediato o en conocimiento de la Subdirección General o jefe de Recursos Humanos de la Empresa si la situación está referida a dicho superior.

Recibida la petición, queja o denuncia, de la cual deberá quedar un registro escrito, el superior en asocio de la Subdirección General o Jefe de Recursos Humanos, abrirá la investigación correspondiente y citará de manera individual y reservada a las partes para obtener evidencia directa de los hechos. Si con el material probatorio que se recaude luego de escuchar a los implicados, resultan serios motivos de duda frente a la situación que se plantea, podrán practicarse otra clase de pruebas (documentales, testimoniales, inspecciones oculares, dictámenes periciales, etc.) con miras a determinar si en realidad se presenta el evento de acoso laboral denunciado.

Una vez verificada la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento y si los mismos constituyen efectivamente una situación de acoso laboral, la Dirección de Recursos Humanos invitará a las partes a solucionar de manera directa y amigable la controversia, obteniendo de quien corresponda el compromiso de abstenerse de incurrir en tales conductas hacia el futuro, so pena de incurrir en las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Si agotada esta etapa de conciliación las partes no llegaren a un acuerdo, la Empresa implementará las medidas que considere más ajustadas a cada caso concreto para superar las situaciones de acoso laboral dadas entre los implicados, tales como, la imposición de sanciones disciplinarias de acuerdo con la escala que prevé el reglamento interno de trabajo vigente; el traslado de uno de los involucrados a otra dependencia, si existiere una opción clara en este sentido y siempre y cuando ello fuere posible o el despido con justa causa comprobada.

En todo caso, el trámite interno en mención deberá adelantarse dentro de la más estricta confidencialidad, salvaguardando siempre los derechos a la intimidad y a la honra de los implicados en la situación de acoso laboral. Quien incumpla la obligación de reserva y confidencialidad se someterá a las sanciones de tipo disciplinario conforme a las prescripciones de este reglamento interno de trabajo.

PARAGRAFO: En caso de que el inculpado de la conducta de acoso laboral sea el Subdirector General o Jefe de Recursos Humanos o un superior jerárquico de éste, la queja deberá presentarse ante el superior inmediato del inculpado, quien adelantará la investigación y trámite correspondiente

ARTICULO 86. Obligación de denunciar. Los empleados que se desempeñen en cargos de dirección, supervisión y mando dentro de la Empresa deberán poner en conocimiento de la Subdirección o Jefe de Recursos Humanos cualquier hecho del que tengan conocimiento dentro o fuera de su respectiva dependencia y que pueda constituir una situación de acoso laboral. Quien incumpla dicha obligación de denunciar se someterá a las sanciones disciplinarias previstas en el reglamento interno de trabajo.

ARTICULO 87. Término para la denuncia. Para efectos del procedimiento a adelantarse internamente con miras a solucionar efectivamente las situaciones de acoso laboral dadas en el lugar de trabajo, la denuncia del correspondiente hecho deberá formularse por quien se considere sujeto pasivo de él, dentro de los seis (6) meses siguientes a la ocurrencia del hecho, so pena de no agotarse el trámite correspondiente con miras a solucionar la situación problemática.

CAPITULO XIX

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Según Art. 14 de la Resolución numero 2646 del 17 de junio de 2008, el cual contempla como medida preventiva de *Acoso laboral el “1.7 conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para *prevenir las conductas de acoso laboral”; y la expedición de la Resolución 0652 del 30 de abril de 2012, por la cual, se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades publicas y privadas; El Centro de Estudios para la Salud CENSALUD, Sede Principal y Sede Zarzal, se permite conformar su Comité de Convivencia Laboral así:

OBJETO.

-Promover un excelente ambiente de convivencia laboral
-Fomentar relaciones positivas entre los trabajadores de la empresa
-Respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo

CONFORMACION.

El comité de Convivencia laboral del Centro de Estudios para la Salud CENSALUD, esta conformado por dos (2) miembros, en cada sede (centro de trabajo); Un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante del empleador.
El Empleador designará directamente a su representante y los trabajadores elegirán directamente por medio de votación secreta quien los represente. Dichos representantes quedarán establecidos mediante acta.

Los candidatos deben tener competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en le manejo de la información y ética. Así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

CAPACITACION. Se deben realizar actividades para los miembros del comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas prioritarios para su funcionamiento

MANUAL INTERNO DE TRABAJO

PERIODO.

El periodo de los miembros del comité de convivencia laboral será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contará desde la fecha de comunicación de la elección y/o designación.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

El comité de convivencia laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

QUEJAS. Recibir y darles trámites, teniendo en cuenta las situaciones en que se presente acoso laboral.
ANALIZAR. Las quejas presentadas.
ESCUCHAR. A las partes involucradas de manera individual sobre los hechos.
ESPACIOS DE DIALOGO. Crearlos para promover compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias
PLANES DE MEJORA. Formular un plan concertado entre las partes.
SUGERIR. A la alta dirección medidas preventivas y correctivas
SEGUIMIENTO: A las recomendaciones dadas por el comité de convivencia
COMUNICAR. A la alta dirección en aquellos casos que no se logre un acuerdo o no se cumplan las recomendaciones
INFORMES. Elaborarlos trimestralmente. Estadísticas de quejas y reclamos. Elaborar el informe anual de resultados de gestión del comité y los informes requeridos por los organismos de control.

PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

El comité de convivencia laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones

- Convocar a los miembros del comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la administración de la empresa, las recomendaciones aprobadas al comité.
- Gestionar ante la alta dirección de la empresa, los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

SECRETARIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas.
- Enviar al comité la convocatoria para llevar a cabo las reuniones programadas por el presidente del comité.
- Citar a cada una de las partes involucradas en las quejas.
- Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas,
- Llevar archivo de las quejas.
- Elaborar el orden del día.
- Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el comité a las diferentes dependencias.
- Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité.

REUNIONES

El comité de convivencia laboral se reunirá ordinariamente por lo menos (1) vez al mes. Sesionando con los dos (2) integrantes del comité.

RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ.

Las empresas deberán garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del comité de convivencia laboral.

RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR.

Desarrollar medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.
Promover un ambiente de convivencia laboral.
Fomentar relaciones sociales positivas entre los trabajadores.

RESPONSABILIDAD DE LA ARL.

Llevar a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del coso laboral.

***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, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. Ley 1010 de 2006, Art 2.

***MEDIDAS PREVENTIVAS**. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo. Ley 1010/2006, Art 9.

CAPITULO XX

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PRESENTE REGLAMENTO.

ARTICULO 88. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente reglamento, el patrono debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos copias de caracteres legibles, en dos 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.

ARTICULO 89. El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPITULO XXI

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 90. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin vigencia las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XXI.

CLAUSULAS INEFICACES.

ARTICULO 91. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CIUDAD	DIRECCION	DEPARTAMENTO
BUGA	CALLE 3 No. 11-43	VALLE DEL CAUCA
ZARZAL	CALLE 5 No. 10-10 piso 2	VALLE DEL CAUCA
FECHA	12 de AGOSTO DE 2008 (FECHA RADICACION) 13 DE JULIO DE 2012 (ACTUALIZACION) 02 DE ENERO DE 2023 (ACTUALIZACION)	

CENSALUD
CENTRO DE ESTUDIOS PARA LA SALUD
NIT: 800.231.936-1

FIRMA Y SELLO

MARIA YISEL CASTRO VALENCIA.
C. C. No. 42.022.072 de La Virginia (Risaralda).