






JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL META

PROCESO: PROCESO DE DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<p><i>Revisado por Integrantes y DAF a través de Junta en pleno, firma en representación:</i></p> <p>Cargo: Directora Administrativa y Financiera Nombre: Yolima Zapata Vasco</p> <p>Firma: </p>	<p><i>Aprobado por Integrantes y DAF a través de Junta en plena, firma en representación:</i></p> <p>Cargo: Directora Administrativa y Financiera Nombre: Yolima Zapata Vasco</p> <p>Firma: </p>	<p><i>Aprobado por Integrantes y DAF a través de Junta en plena, firma en representación:</i></p> <p>Cargo: Directora Administrativa y Financiera Nombre: Yolima Zapata Vasco</p> <p>Firma: </p>

Al imprimir o tomar copia de este documento se convierte en copia no controlada del SGC y su uso es responsabilidad directa del usuario

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO				
	Código	Versión	F. Expedición	Página	
	DAF-RG-02	02	04/03/2022	2 de 30	

CAPITULO I SOMETIMIENTO DE EMPRESA Y TRABAJADORES

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa JUNTA DE CALIFICACION DE INVALIDEZ REGIONAL META domiciliada en la ciudad de Villavicencio, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. Quien aspire a tener un cargo en la Junta debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- Formato hoja de vida con foto
- Fotocopia cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso
- Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de labor ejecutada y el salario devengado.
- Constancias y certificados de estudios

PARÁGRAFO 1. El aspirante deberá participar en el proceso de selección que incluye pruebas de conocimiento y psicotécnicas.

PARÁGRAFO 2. Una vez seleccionado el aspirante al cargo, deberá aportar a la Junta:

- Carta de intención de permanecer o afiliarse a una EPS.
- Información sobre la AFP a la cual está afiliado
- Carta en la cual informe si tiene o no beneficiarios al SISTEMA INTEGRAL DE SEGURIDAD SOCIAL, incluye CAJA DE COMPENSACIÓN
- Documentos soporte de afiliación de beneficiarios conforme a la ley vigente.

PARÁGRAFO 3. Estará a cargo del empleador realizar el Examen de ingreso, el cual se realizará en la IPS seleccionada por la Junta.

CAPITULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3. 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 la 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 Junta, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. Ley 188 de 1959, **ARTICULO** lo. y modificada por la Ley 789 de 2002 y su Decreto reglamentario 933 de 2003 y por el título 3 del decreto reglamento del sector trabajo 1072 de 2015.

ARTICULO 4. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo (Ley 188 de 1959. **ARTICULO** 20., modificada por la Ley 789 de 2002 y su Decreto reglamentario 933 de 2003 y por el título 3 del decreto reglamento del sector trabajo 1072 de 2015.

ARTICULO 5. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener cuando menos los siguientes puntos:



- Nombre de la empresa o empleador.
- Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
- Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- Obligación del empleador, y del aprendiz y derechos de éste y aquel (artículos 6o. y lo. Ley 188 de 1959, modificada por la Ley 789 de 2002 y su Decreto reglamentario 933 de 2003)
- El apoyo de sostenimiento del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato (artículo lo Decreto 2375 de 1974, modificada por la Ley 789 de 2002 y su Decreto reglamentario 933 de 2003),
- Condiciones del trabajo. Duración. Vacaciones y periodos de estudio debe cumplir con las formalidades establecidas en el **ARTÍCULO 2.2.6.3.2. del** título 3 del decreto reglamento del sector trabajo 1072 de 2015.

ARTICULO 6. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la Junta se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2838 de diciembre 14 de 1960, modificada por la Ley 789 de 2002 y su Decreto reglamentario 933 de 2003 título 3 del decreto reglamento del sector trabajo 1072 de 2015.

ARTICULO 7. Los apoyos de sostenimiento mensual para el aprendiz se registrarán por lo establecido en el artículo 30 de la ley 789 de 2002 y **ARTÍCULO 2.2.6.3.4. del** título 3 del decreto reglamento del sector trabajo 1072 de 2015.

ARTICULO 8. DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. La Junta se ceñirá a lo establecido en el **ARTÍCULO 2.2.6.3.25 del** título 3 del decreto reglamento del sector trabajo 1072 de 2015 o las normas que lo modifiquen, compilen o deroguen.

PARAGRAFO 1. En todo lo demás, el contrato de aprendizaje se registrará por lo establecido en el título 3 del decreto reglamento del sector trabajo 1072 de 2015 o las normas que lo modifiquen, compilen o deroguen.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO				
	Código	Versión	F. Expedición	Página	
	DAF-RG-02	02	04/03/2022	4 de 30	

ARTICULO 9. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la Junta deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. La afiliación del aprendiz a la seguridad social se registrará por lo establecido en el **ARTÍCULO 2.2.6.3.5.** título 3 del decreto reglamento del sector trabajo 1072 de 2015 o las normas que lo modifiquen, compilen o deroguen.

CAPITULO IV PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 10. La Junta, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Junta, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 11. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 12. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo. Ley 50 de 1990).

ARTICULO 13. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuará al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 14. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa.

Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo sexto C.S.T. y **ARTÍCULO 2.2.1.1.2 del** título 3 del Decreto reglamento del sector trabajo 1072 de 2015 o las normas que lo modifiquen, compilen o deroguen).

PARÁGRAFO. Este tipo de contrato de trabajo puede realizarse de forma verbal o escrita. Pero en ambos casos siempre las partes se pondrán de acuerdo por lo menos en los siguientes aspectos:

1. El objeto del trabajo y el sitio en donde se va a realizar.
2. El valor y la forma de pago, ya sea por unidad de tiempo (días o semanas), por obra ejecutada, por tarea, etc.; y los períodos que regulen su pago.
3. La duración del contrato (en este tipo de contratos no mayor a 30 días).
4. Contrato escrito: debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes:
 - Nombres, cédulas y domicilio de las partes que celebran el contrato.
 - El lugar y la fecha de su celebración.
 - El lugar en donde se haya contratado al trabajador y el lugar donde va a prestar el servicio o realizar la actividad.
 - Valor del contrato, su forma y periodos de pago.
 - La duración del contrato (fecha de terminación).

CAPITULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 15. Las horas de entrada y salida de los trabajadores del área Administrativa, son las que a continuación se expresan así:

De lunes a viernes de 7:30 A.M. a 5:00 P.M.

Tiempo de alimentación: 1 HORA



Los sábados el horario de trabajo es de 8:00 A.M. a 1 P.M.

Cualquier cambio en los horarios de trabajos será informado por escrito al trabajador y siempre deberá estar acorde a las normas laborales vigente.

Este artículo será implementado de conformidad con los términos y tiempos establecidos en la Ley 2101 del 15 de Julio de 2021.

PARAGRAFO 1.

1. Cuando la naturaleza de la o las labores realizadas por la empresa no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO				
	Código	Versión	F. Expedición	Página	
	DAF-RG-02	02	04/03/2022	6 de 30	

(artículo 165, C.S.T.).

2. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este artículo, en aquellas empresas que desarrollen labores que, por razón de su misma naturaleza, necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana (artículo 166, C.S.T.).
3. Para implantar los horarios especiales de trabajo señalados en numeral segundo de este párrafo el numeral segundo, es ABSOLUTAMENTE necesaria la aprobación del horario por la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo.

CAPÍTULO VII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 16. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a m y las 9:00 PM Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 PM y las 6:00 AM (artículo 160, C.S.T. modificado por el artículo 1 de la ley 1846 de 2017).

ARTICULO 17. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTICULO 18.- El trabajo suplementario se registrará por lo establecido en el **ARTÍCULO 2.2.1.2.1.1.** del título 3 del Decreto reglamento del sector trabajo 1072 de 2015 o las normas que lo modifiquen, compilen o deroguen). El reconocimiento de trabajo suplementario deberá ser autorizado de manera expresa el empleador.

ARTICULO 19. Tasas y Liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 161 del código sustantivo del trabajo.
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 algún otro (numeral 4 artículo 168 CST.).

ARTICULO 20. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente (artículo 134, ordinal segundo, C.S.T.).

PARÁGRAFO. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el artículo 1 del Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 21. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este Reglamento.

PARÁGRAFO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales (artículo 22 de la Ley 50 de 1990).

Cuando la jornada de trabajo se amplié por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (artículo 22., Ley 50 de 1990).

Dada la naturaleza de labor que se cumple, el horario siempre será DIURNO, salvo que se presenten circunstancias de fuerza mayor o casos fortuitos, donde el empleador se somete a las regulaciones del horario nocturno o extras establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen.



CAPÍTULO VIII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTICULO 22. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral, conforme lo establece el artículo 172 y siguientes del código sustantivo del trabajo o la norma que lo adicione, modifique o derogue.

ARTICULO 23. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 22 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el Artículo 175 del código sustantivo del trabajo.

ARTICULO 24. Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en el artículo 177 del CST el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO				
	Código	Versión	F. Expedición	Página	
	DAF-RG-02	02	04/03/2022	8 de 30	

CAPITULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 25. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T)

ARTICULO 26. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T. **incorporado por el ARTÍCULO 2.2.1.2.2.1. del** título 3 del Decreto reglamento del sector trabajo 1072 de 2015 o las normas que lo modifiquen, compilen o deroguen).

ARTICULO 27. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.). La reanudación del período de vacaciones será concertado con el trabajador.

ARTICULO 28. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Artículo 189 C S.T. modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010). Para la compensación de dinero, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 29. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. **ARTÍCULO 2.2.1.2.2.2. del** título 3 del Decreto reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015 o las normas que lo modifiquen, compilen o deroguen). Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados o de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (artículo 190, C S.T incorporado por el numeral 3 del **ARTÍCULO 2.2.1.2.2.2. del** título 3 del Decreto reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015 o las normas que lo modifiquen, compilen o deroguen).

ARTICULO 30. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para 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 192 CST.**



ARTICULO 31. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso del trabajador fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1961, artículo quinto).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero. parágrafo Ley 5° de 1990).

CAPÍTULO X LICENCIAS Y PERMISOS

ARTICULO 32. La empresa concederá a sus trabajadores las siguientes licencias remuneradas:

1. Licencia por maternidad: el artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo –CST– indica que toda trabajadora en estado gestación tiene derecho a 18 semanas de licencia de maternidad, las cuales se dividen entre una y dos semanas pre parto y 17 y 16 post parto, dependiendo de las indicaciones médicas. Durante este tiempo el empleador se encuentra obligado a continuar con los aportes a seguridad social por la trabajadora.
2. Licencia por paternidad: la ley otorga dos semanas para que los padres acompañen a su hijo durante sus primeros días de vida (parágrafo 2 del artículo 236 del CST). En caso de licencia parental compartida, se aplicará lo establecido en las normas vigente sobre la materia.
3. Licencia por grave calamidad doméstica: esta se da cuando el trabajador atraviesa un suceso familiar o personal que afecta el correcto desarrollo de sus funciones. En estos eventos el empleador se encuentra en la obligación de conceder esta licencia durante el tiempo que le permita al trabajador superar o sobrellevar la situación.
4. Licencia como consecuencia del desempeño de cargos oficiales: cuando el trabajador es solicitado por el Estado para ejercer funciones como jurado de votación, el empleador debe permitirle asistir y, dentro de los 45 días siguientes, otorgarle un día de descanso remunerado (numeral 6 artículo del artículo 57 del CST).
5. Licencia para ejercer el derecho al voto: el empleador debe permitirle al trabajador asistir a las jornadas electorales. Como compensación por la asistencia, el trabajador recibirá medio día de descanso en el mes siguiente al del día de la votación (artículo 3 de la Ley 403 de 1997).
6. Licencia por luto: el numeral 10 del artículo 57 del CST establece que el empleador debe otorgar una licencia de cinco días hábiles al trabajador en caso del fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o cualquier familiar hasta segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad o civil.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO				
	Código	Versión	F. Expedición	Página	
	DAF-RG-02	02	04/03/2022	10 de 30	

7. Licencia sindical: el Estado obliga al empleador a que les permita a los trabajadores sindicalizados que, dentro de la jornada laboral, asistan a las reuniones o actividades del sindicato (numeral 6 del artículo 57 del CST).

PARAGRAFO. La concesión de las licencias antes dichas estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. 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 todo caso el trabajador deberá informar por escrito los hechos que dieron origen a la calamidad a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguiente a la ausencia del lugar de trabajo. Dentro del mismo término deberá aportar prueba siquiera sumaria que permita evidenciar el acaecimiento de la calamidad. Al momento de la notificación, el empleador determinará el número de días que otorga a título de licencia por grave calamidad domésticas; en todo caso, no podrá superar los 5 días hábiles. En caso de requerirse más tiempo por parte del trabajador, deberá acordar permiso no remunerado con el empleador.
2. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con no menos de dos (2) días de antelación.

ARTICULO 33. PERMISOS. La empresa concederá permisos REMUNERADOS a sus trabajadores para las siguientes actividades:

1. Un permiso al mes para asistir a actividades académicas propias o de sus hijos, de máximo una hora. Debe presentar prueba siquiera sumaria de la diligencia académica.
2. En caso de sepelio de compañeros de trabajo o de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o cualquier familiar de compañeros de trabajo hasta segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad o civil, se concederá permiso de acompañamiento, y el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá a un número tal de trabajadores que no afecte el normal desarrollo de las actividades de la Junta. El número de trabajadores acompañantes será definido por la Dirección Administrativa y Financiera.
3. Para concurrir al servicio médico para atención programada, el trabajador deberá solicitar el permiso con no menos de dos (2) días de antelación, mediante el formato TH-FO 07. Con la excepción del caso de concurrencia al servicio médico de urgencias. En todo caso, estos permisos deben ser racionales y no caer en abusos que puedan comprometer el funcionamiento de la Junta (Sentencia C – 930 de 2009). En lo posible el trabajador deberá programar las citas médicas o al inicio de la jornada laboral o al final de la misma. El empleador otorgará como máximo dos (2) horas de permiso al mes, que pueden ser utilizadas en un solo permiso o en varios durante el mes. En todo caso, se deberá aportar constancia de la concurrencia al servicio médico, odontológico o de rehabilitación.



4. En el caso de las maternas, se otorgará permiso remunerado para citas médicas, odontológicas o de rehabilitación tres (3) horas de permiso al mes, aportando los soportes de citación y asistencia al respectivo servicio.
5. Los permisos serán otorgados a máximo dos colaboradores por día, en caso de radicarse más de dos solicitudes de permiso, la Dirección Administrativa y Financiera evaluará la pertinencia de las mismas.
6. Los demás permisos que se requieran, no contemplados en este documento, deberán ser gestionados mediante el formato TH-FO-07 y en caso de ser otorgados, no serán remunerados, pero podrán ser compensados en tiempo en otro día laboral dentro de la semana siguiente al otorgamiento del permiso.

PARÁGRAFO. Los permisos de hasta 3 horas mensuales, serán autorizados por la Coordinadora Administrativa de la Junta. Los demás permisos y ausencias del lugar de trabajo serán autorizados por la Dirección Administrativa de la Junta, mediante el envío del formato TH-FO 07.

CAPÍTULO XI

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIÓDICOS QUE LO REGULAN



ARTICULO 34. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea etc. pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13 14.16 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de 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. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. 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 por ciento (30%)El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO				
	Código	Versión	F. Expedición	Página	
	DAF-RG-02	02	04/03/2022	12 de 30	

demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha. Sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 35. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con periodos mayores (artículo 133. CST.)

ARTICULO 36. 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 que éste cese.

ARTICULO 37. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así,

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, CST)

CAPITULO XII

SERVICIO MEDICO MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, NORMAS SOBRE SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 38. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la entidad de Seguridad Social en donde aquellos se encuentren afiliados.

ARTICULO 39. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces. El trabajador deberá remitirse al servicio médico al cual se encuentre afiliado, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

PARAGRAFO. Si el empleado no da el aviso dentro del término indicado, o no se somiere 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 40. 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, ordenen los profesionales de la salud y profesionales de seguridad y salud en el trabajo. 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.



PARAGRAFO. Las incapacidades médicas deberán ser presentadas al empleador como máximo dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la fecha de expedición por parte de los médicos de la IPS adscritas a la ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD o ARL a la cual está afiliado el trabajador.

ARTICULO 41. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgo, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1.994).

ARTICULO 42. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenara inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión a las instituciones de salud (IPS) y tomara toda la medida que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en el decreto 1295 de 1994 y resolución 156 de 2005.

ARTICULO 43. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicara inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se procure la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 44. La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. 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 45. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida y en cumplimiento de las resoluciones 156 y 1570 de 2005, expedidas por el Ministerio de la Protección Social.

ARTICULO 46. 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 laborales, las del Código Sustantivo de Trabajo, La resolución 1016 de 1.989, expedida por el Ministerios de Trabajo y S.S. y demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO				
	Código	Versión	F. Expedición	Página	
	DAF-RG-02	02	04/03/2022	14 de 30	

sujetarse al decreto 1295 de 1.994, ley 776 de 2003, ley 1562 de julio de 2012 y demás legislación vigente sobre salud, concordante y reglamentaria del decreto antes mencionado.

CAPÍTULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 47. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía 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 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.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
11. Hacer el uso adecuado de los elementos de seguridad y protección.
12. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
13. Observar los preceptos de los reglamentos, manuales, comunicaciones y circulares internas y en general, acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le impartan los superiores jerárquicos.
14. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la Empresa.
15. Observar estrictamente las disposiciones de la Empresa para la solicitud de permisos y comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad doméstica y similar conforme al presente reglamento y demás procedimientos internos de la empresa.
16. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos convocadas por la Empresa.

17. Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la Empresa; o que se lucren de servicios o beneficios que ésta haya dispuesto para sus trabajadores.
18. Guardar absoluta reserva en relación con los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la Empresa, de cualquier índole, o información relacionada con los clientes o usuarios de la Empresa.
19. Informar ante las autoridades de la Empresa, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de esta o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de la Empresa o de terceros.
20. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal, y en aquellos casos que la empresa los requiera, utilizar la dotación suministrada.
21. Atender a las indicaciones que la Empresa haga por medio de carteles, o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio.
22. Mantener buenas relaciones y respetar a los clientes proveedores o contratistas de la Empresa y a sus trabajadores.
23. Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en la Empresa.
24. Participar en las actividades y apoyar al empleador en el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y protocolos de bioseguridad.
25. Las demás que pertenezcan a la naturaleza del cargo.

PARÁGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la Policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni darle dádivas (artículo 126, parágrafo. C.S.T)

CAPITULO XIV ORDEN JERARQUICO.

ARTICULO 48. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

1. Directora Administrativa y Financiera e Integrantes de la Junta
2. Coordinadora Administrativa y de Talento Humano

PARÁGRAFO 1. De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa la DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO				
	Código	Versión	F. Expedición	Página	
	DAF-RG-02	02	04/03/2022	16 de 30	

CAPITULO XV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS.

ARTICULO 49.- Queda prohibido emplear a los menores de diez y ocho (18) años y las mujeres sin distinción de edad en trabajos subterráneos de las minas, en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Ordinal 2 y 3 del artículo 242 del CST.).

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) 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 del Trabajo, 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 del Trabajo, 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. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117 – Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la infancia y la adolescencia- y Resolución 1677 de mayo 16 de 2008).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de diecisiete (17) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche, quedando a cargo del empleador velar por las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente (artículo 114 Ley 1098 de 2006).

CAPITULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES




ARTICULO 50. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.



4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
5. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 32 y 33 de este reglamento.
6. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente hacerle practicar examen de retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo, hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el medico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
7. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
8. Conceder a las trabajadoras que estén en periodos de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo
9. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que si acude sin preaviso éste expire durante los descansos o licencias mencionadas
10. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
11. No practicar conductas que constituyan acoso laboral descritas en la Ley 1010 de 2006 y enumeradas a continuación:
 - **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
 - **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral
 - **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
 - **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO				 
	Código	Versión	F. Expedición	Página	
	DAF-RG-02	02	04/03/2022	18 de 30	

inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.



- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
 - **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
 13. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarse al sistema de seguridad social integral a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio.
 14. Establecer las políticas necesarias para implementar el Teletrabajo y trabajo en casa al interior de la empresa conforme a la Ley 884 de 2012, en caso de resultar pertinente.
 15. Apoyar las recomendaciones realizadas por el comité de convivencia laboral en el marco de la Ley 1010 de 2006 y las resoluciones 652 y 1356 de 2012.
 16. Establecer todo el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del decreto 1072 de 2015.

ARTICULO 51. 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. A cumplir con los procedimientos, manuales, instructivos y demás normas del empleador e igualmente con el Sistema de Gestión de la Calidad implementado.
3. 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.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros
6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.



9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
10. Conservar relaciones de respeto con los superiores y compañeros.
11. Avisar a la empresa específicamente a su inmediato superior en todos los eventos en que se vaya a incurrir en impuntualidad o inasistencia a la jornada laboral ya que de lo contrario se causa perjuicio a la Organización.
12. Como consecuencia de lo anterior, el empleado cuenta con un (1) día hábil para reportar y comprobar las razones de su incumplimiento laboral por impuntualidad o inasistencia; cumpliéndose así la posibilidad de que ejerza su derecho de defensa y en caso contrario se consolidará la violación a sus obligaciones laborales y la empresa procederá a realizar los descuentos por ausentismo y las acciones disciplinarias que considere viables.
13. Se establece como obligación especialísima el cuidado y custodia de todos los bienes, productos, valores, dineros, etc. que pertenezcan a la empresa y que corresponden a la responsabilidad que asume cada empleado con fundamento en el perfil de su cargo, el contrato de trabajo, el presente reglamento y demás fuentes normativas, legales y empresariales.
14. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia de maternidad por lo menos una semana antes de la fecha probable de parto, para lo cual deberá presentar al empleador, certificado médico en el cual conste el estado de embarazo de la trabajadora, se indique la fecha probable de parto e igualmente, el día a partir del cual debe empezar a disfrutar de la licencia de maternidad.
15. Utilizar los elementos de protección individual que la Empresa suministra de acuerdo con los factores de riesgo.
16. Participar en los programas preventivos y de capacitación que programe el área de Personal.
17. Informar todo incidente por leve que sea al jefe inmediato o profesional SST.
18. Cumplir las citas, tratamientos, terapias y períodos de inactividad por incapacidad que ordene la institución respectiva del Sistema de Seguridad Social a la cual se encuentre afiliado.
19. Cumplir las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica o que se encuentren dentro de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
20. Utilizar únicamente el software adquirido legalmente por la Empresa.
21. No dar o autorizar la clave personal entregada por la Empresa para acceder al software, a otros compañeros de trabajo o terceros, durante la duración del contrato de trabajo y aún luego de la terminación del mismo.
22. No dar o autorizar la clave personal y llaves entregada por la Empresa para ingresar a las instalaciones, a otros compañeros de trabajo o terceros, durante la duración del contrato de trabajo y aún luego de la terminación del mismo

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO				
	Código	Versión	F. Expedición	Página	
	DAF-RG-02	02	04/03/2022	20 de 30	

23. Acatar todas las recomendaciones, actas de acuerdo y conciliaciones realizadas en el marco del comité de convivencia laboral.
24. Asistir a todas las capacitaciones programadas por la ARL y/o el Sistema de Gestión en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
25. Reportar cualquier síntoma asociados al sarcov2 o covid19 o contacto con caso confirmado como positivo.

CAPITULO XVII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y TRABAJADORES

ARTICULO 52. 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 de éstos para cada caso o 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.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.
 - c. El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede 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.
 - d. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo de 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 de servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa salvo en circunstancias de caso fortuito, fuerza mayor o autorización del ministerio de trabajo.
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 (artículo 59, C.S.T.)

ARTICULO 53.- Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso del jefe inmediato.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas.
3. Ingerir sustancias alucinógenas dentro de la empresa
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las autorizadas por el empleador.
5. Ingresar a laborar sin su debida dotación de trabajo, esto es, casco, botas, guantes para el que lo requiera.
6. Transitar o circular por zonas demarcadas como peligrosas o abandonadas.
7. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa.
8. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores promover suspensiones intempestivas del trabajo.
9. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquiera otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
10. Utilizar los instrumentos o utensilios de trabajo suministrados por el empleador en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 CST)
11. Fumar en el sitio de trabajo
12. Comer, dormir en su puesto de trabajo o retirarse sin autorización durante la jornada laboral.
13. Emplear expresiones vulgares o realizar juegos de manos en la relación con los compañeros, superiores jerárquicos o clientes del establecimiento.
14. Suspender antes de la hora indicada las labores de trabajo o no llegar a este a la hora indicada, sin obtener autorización del superior.



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO				
	Código	Versión	F. Expedición	Página	
	DAF-RG-02	02	04/03/2022	22 de 30	

15. No acatar las órdenes que sus superiores jerárquicos le imparta en el desempeño de su oficio.
16. No permitir la requisita reglamentaria
17. Permitir el ingreso al sitio de trabajo de personas que no estén autorizadas para estar allí.
18. Tomar elementos de la empresa y destinarlos a fines distintos a aquellos para los cuales le han sido entregados.
19. No reportar las novedades de incidentes y accidentes durante la prestación del servicio en forma inmediata.
20. Aceptar propinas, regalos u obsequios por razones de su trabajo.
21. Negarse a devolver los elementos de protección al momento de la terminación de la relación laboral, según el estado y la fecha de entrega de dichos elementos. El empleador puede descontar el valor de los elementos de protección personal o implementos de trabajo de la liquidación de las prestaciones sociales.
22. Presentarse a trabajar con síntomas asociados al sarcov2 o covid19 o después de haber tenido contacto estrecho con un caso positivo.

PARÁGRAFO. Para el caso del numeral segundo de este artículo, se adelantará el siguiente procedimiento:

1. En presencia de la Dirección Administrativa y Financiera y un Integrante principal de la Junta se realizará la verificación no invasiva del estado del trabajador a través de las siguientes acciones: percepción del aliento, falta de coordinación física, caminar la línea recta, pronunciar palabras, toma de temperatura, etc.
2. Tomar la versión por escrito de dos testigos sobre el hecho.
3. Requerir al trabajador para llevar a cabo diligencia de descargos dentro al día siguiente de sucedido el hecho.
4. De todo lo anterior deberá quedar registro en la respectiva acta.

CAPITULO XVIII

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO



ARTICULO 54. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las indicadas en el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1.965, a saber:

Por parte del patrono:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.



3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del patrono, de los miembros de su familia, de sus representantes, integrantes o colaboradores
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, equipos, documentos, sistemas de información, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en la empresa, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus funciones.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en el pacto o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extensión del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa, en especial revelar información relacionada con el trámite de la solicitud de calificación, las cuales contienen historia clínica y por tanto gozan del derecho de reserva.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador. Para dar aplicación a la causal novena, de acuerdo al artículo 20. del decreto 1373 de 1.965, el patrono requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito mediando entre uno y otro aviso, un lapso no inferior de ocho (8) días. Si hechos los anteriores requerimientos, el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo del rendimiento en promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho días siguientes, si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO				
	Código	Versión	F. Expedición	Página	
	DAF-RG-02	02	04/03/2022	24 de 30	

12. La renuencia sistemática del trabajador de aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por los servicios de salud, y por los servicios de seguridad y salud en el trabajo contratador por la empresa o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes laborales.
13. La ineptitud para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa, previa verificación de la inclusión en nómina de pensionados y de verificado el pago de la primera mesada pensional.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En caso de los numerales 9 al 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono debe dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

16. Cuando el trabajador que hace entregas de correspondencia en los domicilios de los destinatarios, se desvíe de la ruta sin ningún tipo de justificación.
18. Falsificar la firma de alguno de los miembros o integrantes de la JUNTA para provecho propio o de un tercero.
19. Modificar un dictamen o cualquier documento emanado de la JUNTA para provecho propio o de un tercero.
20. Consignar una fecha diferente a la correspondencia recibida y en especial cuando se trata de radicación de interposición de recursos contra dictámenes de calificación emitidos por la JUNTA.
21. Provocar el trabajador con su comportamiento ineficiente, que la directora Administrativa o los integrantes se vean inmersos en sanciones legales o multas por los organismos de control o autoridades.

Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono respecto a las condiciones del trabajador.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves ingeridas por el patrono (incluye a los miembros e integrantes de la JUNTA) contra el trabajador o los miembros de su familia dentro



o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o tolerancia de éste.


3. Cualquier acto del patrono (incluye a los miembros e integrantes de la JUNTA) o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no puede prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro su seguridad y su salud y que el patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono (incluye a los miembros e integrantes de la Junta) al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del patrono (incluye a los miembros e integrantes de la Junta) sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o el presente reglamento.

PARÁGRAFO. La parte que termine unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción de la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTICULO 55. Fuera de las anteriores, son también justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del patrono las siguientes faltas que se califican como graves:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente por segunda vez.
3. La falta total del trabajador en sus labores durante todo el día sin excusa suficiente por primera vez.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias por tercera vez.
5. Violación Grave por parte del trabajador a sus labores durante la jornada de trabajo, sin excusa.
6. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la empresa, datos relacionados con la organización o sus sistemas, servicios o procedimientos.



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO				 
	Código	Versión	F. Expedición	Página	
	DAF-RG-02	02	04/03/2022	26 de 30	

7. Revelar a terceras personas no interesadas en el trámite de calificación, información relacionada con el contenido de las solicitudes de calificación radicadas en la JUNTA.
8. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, procedimientos, descubrimientos, informaciones, inventos, o mejoras obtenidos o conocidos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
9. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
10. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses, suspensiones o disminución del ritmo de trabajo en la empresa, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.
11. Realizar defectuosa o negligentemente el trabajo.
12. Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores o máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por la empresa.
13. Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, y elementos de la empresa.
14. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos, cualquier documento de la empresa, sin autorización expresa del jefe inmediato.
15. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos y materiales de la empresa.
16. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la empresa. Así como suministrar información a terceros sobre los contenidos de los expedientes, los cuales para todos los efectos tienen protección con cadena de custodia por ser parte de un historial médico.
17. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.
18. Ingerir o mantener dentro de la empresa, en cualquier cantidad, licores, sustancias tóxicas, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
19. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la empresa, o por ésta con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores, etc.
20. Crear o alterar documentos que tengan poder representativo o probatorio en su relación laboral para utilizarlos en su beneficio personal o para terceros.
21. No atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.
22. Dedicarse a escuchar radio, ver televisión o navegar en internet en horas y sitios de trabajo sin autorización de su inmediato superior.
23. No efectuar el trabajo que se le ha asignado.
24. No concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la empresa o sus representantes, por segunda vez.
25. Efectuar reuniones de cualquier naturaleza en locales o predios de la empresa, sin previo permiso de la misma, aún cuando sean en horas diferentes a las de trabajo.



26. No prestar colaboración a la empresa para que se tramiten en forma Debida y oportuna los asuntos relativos al manejo de personal.
27. La violación por parte del trabajador de los deberes, obligaciones o prohibiciones consignados en el presente reglamento por tercera vez.
28. La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, por primera vez, cuando se cause perjuicio de consideración a la empresa.

ARTICULO 56. En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previstos en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa dará inmediato aviso al inspector del Trabajo correspondiente a fin de que compruebe esta situación.

PARÁGRAFO. Los casos previstos en los artículos de este capítulo se tramitarán con arreglo a lo dispuesto por el Decreto 2351 de 1965. Se deberá dar aplicación especial al contenido del artículo 6 de dicho decreto.

Los reclamos de los trabajadores se harán ante la directora Administrativa y Financiera de la empresa o persona debidamente autorizada por esta.

CAPITULO XIX

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

ARTICULO 57. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente, y si es el caso en presencia de dos testigos. Si el trabajador es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a la que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva (Artículo 115 C.S.T.)



La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114 del CST.).

ARTICULO 58. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.)

PARÁGRAFO 1. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así.

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez multa de la quinta parte del salario de un día, por la segunda vez suspensión del contrato de trabajo por un día (1) día.



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO				
	Código	Versión	F. Expedición	Página	
	DAF-RG-02	02	04/03/2022	28 de 30	

2. La falta al trabajo en hora de la mañana ó en hora de la tarde, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideraciones a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) día, sin remuneración.
3. La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por un día (01) día y la segunda vez hasta por dos (2) días, sin remuneración.

PARÁGRAFO 2. Aquellos trabajadores que incurran en las faltas que a continuación se enuncian, serán sancionados disciplinariamente, así:

1. Por la primera vez: suspensión en el trabajo hasta por un (1) día; por segunda vez: suspensión en el trabajo hasta por dos (02) días; y por la tercera vez, constituirá una falta grave, la cual dará méritos para un despido con justa causa.
2. La utilización que haga el trabajador con fines personales de los elementos, bienes y demás medios de trabajo de propiedad de la empresa o de aquellos que le hayan sido proporcionados para el cumplimiento de sus labores.
3. La violación o incumplimiento de los manuales de procedimientos o de normas establecidas por la empresa para una correcta ejecución de las labores o procesos de orden administrativo.
4. No presentar al empleador, dentro de los tres (03) días siguientes a la fecha en que cumplió la misión asignada, la relación y soporte documental de todos los gastos de representación, viáticos, etc.
5. Violar las normas legales y reglamentarias que expida la empresa, sobre el uso del vestido de labor, uniformes, etc.
6. Hacer uso de las líneas telefónicas de la empresa para realizar llamadas de larga distancia sin previa autorización del inmediato superior. Así mismo, hacer uso de las líneas telefónicas de la empresa para realizar llamadas locales para fines diferentes al desarrollo del objeto social de la empresa.
7. Incumplir algunas de las prohibiciones contempladas en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 3. En los casos de suspensión del contrato de trabajo por estas causales, no habrá derecho al pago de salarios, sólo se realizarán los aportes a la seguridad social.

CAPITULO XX

RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 59. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO quién los oír y resolverá en justicia y equidad.



ARTICULO 60. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse.

PARÁGRAFO. En la Empresa JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ REGIONAL META podrá establecer prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XXI MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.

ARTICULO 61. El protocolo y procedimientos para prevenir las conductas de acoso laboral, establecidos por la empresa mediante un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo, de acuerdo a lo prescrito en el Artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, hacen parte integral de este reglamento.

CAPITULO XXII PUBLICACIONES

ARTICULO 62. 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 hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (Artículo 119 y 120, C.S.T.)



CAPITULO XXIII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 63. 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 (artículo 121 C.S.T.).

CAPITULO XXIV VIGENCIA

ARTICULO 64. 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.



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO				
	Código	Versión	F. Expedición	Página	
	DAF-RG-02	02	04/03/2022	30 de 30	

CAPITULO XXV DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 65. 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 (artículo 109, C.S.T.).

Fecha Marzo 4 de 2022

Dirección Calle 33 A No.38-79

Ciudad Villavicencio

Departamento Meta

Teléfono 038-6662070 - 3138709023

Directora Administrativa y Financiera Yolima Zapata Vasco

Correo info@juntadecalificaciondelmeta.co

Control de Cambios

Control de Cambios N.º	Fecha	Descripción del cambio
1	09/04/2015	Creación y emisión del documento
2	04/03/2022	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización de acuerdo con ajustes administrativos y cambios normativos. - Reingeniería documental "Aprobado a través de Acta administrativa N°111"