

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018
		Página: 1 de 32

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

ARTÍCULO 1. - Están sujetos al presente Reglamento interno de trabajo, todas las personas que desempeñen cualquier trabajo a favor de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.

ARTÍCULO 2. - El presente reglamento es de observancia obligatoria tanto para la empresa como para los trabajadores a su servicio incluyendo, desde luego, a todos los trabajadores que ingresen con posterioridad a la fecha de depósito del mismo.

ARTÍCULO 3. - El personal de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** está obligado a cumplir también con las disposiciones de orden técnico y administrativo, que dicte la misma, las cuales les serán dadas a conocer a través de los medios adecuados para el caso.

ARTÍCULO 4. - El presente reglamento interno de trabajo suscrito por **SALUD Y COMUNIDAD SAS** domiciliada en la ciudad de Palmira, que es una empresa privada, creada por Escritura Pública No. 528 del 08 de abril de 1.996, expedida por la Notaria Segunda de Palmira, la cual fue inscrita en la Cámara de Comercio de Palmira, el 11 de abril de 1.996, bajo el No. 208 del libro IX; Matricula Mercantil No. 36205-3; entidad que aparece identificada ante la DIAN con el Nit. 815000353-1. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo y en las demás modalidades, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador y se aplica a todos los lugares del país donde **SALUD Y COMUNIDAD SAS** adelante actividades.

CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

ARTÍCULO 5. - Quien aspire a desempeñar un cargo en **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, deberá acreditar los siguientes requisitos, de acuerdo con el perfil establecido para el cargo:

1. Educación: Título o certificaciones del grado de escolaridad (Bachiller, Técnico, Tecnólogo, Profesional, Especialización, Maestría, Doctorado).
2. Tarjeta Profesional y/o Resolución de Autorización para ejercer la profesión con el Territorio Nacional, emanadas de autoridad competente. Para los casos que se requiere.
3. Formación: conocimientos técnicos requeridos para el cargo (Competencias Técnicas).
4. Experiencia: tiempo de aplicación del conocimiento.
5. Habilidades: saber hacer lo requerido (Competencias Genéricas).

Además, debe de adjuntar los siguientes documentos:

- a) Documento de identidad. Para los nacionales: cédula de ciudadanía. Si es extranjero, debe de presentar la cédula de extranjería, el pasaporte vigente, la visa de trabajo legalmente constituida y cumplir con los requisitos que exige la ley.

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 2 de 32

- b) Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, deberá presentar autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia.
- c) Certificado judicial vigente después de haber sido contratado.
- d) Diligenciar Formato de Tratamiento de Datos personales, después de haber sido contratado.

PARÁGRAFO— SALUD Y COMUNIDAD SAS, tiene establecido, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Art. 1º, Ley 13 de 1.972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Art. 43, C.N., Artículos. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Resolución 3941 de 1.994 del Ministerio del Trabajo), el examen de sida (Art. 22 Decreto Reglamentario 559 de 1.991), ni la libreta militar (Art. 111, Decreto 2150 de 1.995).

Período de prueba

ARTÍCULO 6. - SALUD Y COMUNIDAD SAS una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Art. 76, C.S.T).

ARTÍCULO 7. - 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 (Art. 77, numeral 1º C.S.T.).

ARTÍCULO 8. - El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre **SALUD Y COMUNIDAD SAS** y un trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 7º Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 9. - Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Art. 80, C.S.T.).

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 3 de 32

CAPÍTULO III

Trabajadores accidentales o transitorios

ARTÍCULO 10. - 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 **SALUD Y COMUNIDAD SAS**. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Art. 6º, C.S.T.).

CAPÍTULO IV

Horario de trabajo

ARTÍCULO 11. - Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

Días laborables. Los días laborables para el personal administrativo y asistencial son de lunes a viernes, tal y como se expresa en la siguiente tabla:

Personal Administrativo y Asistencial
Lunes a viernes
Mañana: 7:00 a.m. a 12:00 m
Tarde: 1:20 p.m. a 5:20 p.m.
Sábados
Mañana: 8:00 a.m. a 11:00 a.m.

PARÁGRAFO 1º—Para las empresas que laboran el día domingo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARÁGRAFO 2º—Cuando **SALUD Y COMUNIDAD SAS** tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Art. 21, Ley 50 de 1.990,).

PARÁGRAFO 3º—Jornada laboral flexible. (Art. 51, Ley 789 de 2.002) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 4º— **SALUD Y COMUNIDAD SAS** y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

PARÁGRAFO 5º— **SALUD Y COMUNIDAD SAS** y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo,

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 4 de 32

distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 9:00 p.m. (Art. 2, Ley 1846 de 2.017).

CAPÍTULO V

Las horas extras y trabajo nocturno

ARTÍCULO 12. - Trabajo ordinario y nocturno. (Artículo 1, Ley 1846 de 2017) que modificó el artículo 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

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

ARTÍCULO 13. - 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 (Art. 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 14. - El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (Art. 1º, Decreto 13 de 1.967).

ARTÍCULO 15. - Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (Art. 24, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 1º—SALUD Y COMUNIDAD SAS podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1.965.

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 5 de 32

PARÁGRAFO 2º—El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario del periodo en que se ha causado o, a más tardar con el salario del periodo siguiente.

ARTÍCULO 16. - SALUD Y COMUNIDAD SAS no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

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

PARÁGRAFO 2º—Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VI

Días de descanso legalmente obligatorios

ARTÍCULO 17. - Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Art. 1º Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARÁGRAFO 1º—Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Art. 26, numeral 5º Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 2º—Trabajo dominical y festivo. (Art. 26, Ley 789 de 2.002) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 6 de 32

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (Art. 26, Ley 789 de 2.002).

PARÁGRAFO 3.1—El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2.002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1º de abril del año 2.003.

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, **SALUD Y COMUNIDAD SAS** debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Art. 185, C.S.T.).

ARTÍCULO 18. - El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1.990 (Art. 25, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 19. - 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 estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

Vacaciones remuneradas

ARTÍCULO 20. - Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art. 186, numeral 1º, C.S.T.).

ARTÍCULO 21. - La época de vacaciones debe ser señalada por **SALUD Y COMUNIDAD SAS** 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.

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 7 de 32

SALUD Y COMUNIDAD SAS tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Art. 187, C.S.T.).

PARÁGRAFO 1º—SALUD Y COMUNIDAD SAS, podrá determinar, para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones colectivas simultaneas y si así lo hiciere los que en tal época no llevaran un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que se goza son anticipadas y se abonaran a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

PARÁGRAFO 2º—En este caso no puede exigirse al trabajador que complete el año de servicio que las causa, ni que reintegre el valor recibido si se retira antes; del propio modo no puede el trabajador pretender que se le otorgue un nuevo periodo de descanso, aduciendo que es en ese momento cuando se cumplen los presupuestos de la Ley que le dan derecho a gozar de él, pues debe entenderse que las vacaciones ya recibidas cubren el lapso servido con anterioridad a su otorgamiento y tienen con respecto a él, efecto liberatorio y que a partir de su disfrute comienza a contarse el tiempo que da derecho a un nuevo periodo vacacional.

ARTÍCULO 22. - Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Art. 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 23. - Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Art. 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 24. - En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados y de confianza (Art. 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 25. - Durante el período 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 concedan.

ARTÍCULO 26. - **SALUD Y COMUNIDAD SAS** llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Art. 5º, Decreto 13 de 1.967).

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 8 de 32

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 (Art. 3º, párrafo, Ley 50 de 1.990).

Permisos y Licencias

ARTÍCULO 27. - SALUD Y COMUNIDAD SAS concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a **SALUD Y COMUNIDAD SAS** y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) 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.
- b) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- c) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** (Art. 57, numeral 6º C.S.T.).

PARÁGRAFO— **SALUD Y COMUNIDAD SAS** otorgara a sus trabajadores permisos y licencias remuneradas o no, de acuerdo con la reglamentación vigente del momento que tenga la Institución para estos casos (Acuerdos y/o Resoluciones)

CAPÍTULO VII

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

ARTÍCULO 28. - Formas y libertad de estipulación:

1. **SALUD Y COMUNIDAD SAS** 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 estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 9 de 32

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 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 la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
- El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Art. 18, Ley 50 de 1.990,).

ARTÍCULO 29. - Se denomina jornal, el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (Art. 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 30. - 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 del cese (Art. 138, numeral 1º C.S.T.).

Períodos de pago

El periodo de pago en **SALUD Y COMUNIDAD SAS** será mensual para todos los empleados, los cuales se abonarán en la cuenta de la entidad financiera con la cual la Institución tenga convenio o en la cuenta que escoja el trabajador.

ARTÍCULO 31. - El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
- 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 (Art. 134, C.S.T.).

PARÁGRAFO— El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Cuando exista, se valorará expresamente en el respectivo contrato de trabajo. El salario en especie no podrá 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 30%.

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 10 de 32

CAPÍTULO VIII

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

ARTÍCULO 32. - Es obligación de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Programa de Seguridad y salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 33. - Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Sistema de Seguridad Social con la EPS o la ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

PARÁGRAFO— Todo trabajador deberá mantener a su inmediata disposición los carnets de la ARL y de la EPS junto con su documento de identificación.

ARTÍCULO 34. - Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, a su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la EPS correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

PARÁGRAFO 1º—Si la incapacidad fue prescrita por una entidad o un médico diferente al de las EPS, deberá ser legalizada (Transcrita) por el trabajador ante la EPS, correspondiente. Si la incapacidad es transcrita por el trabajador ante la EPS, este deberá presentarla en el área administrativa y/o en las oficinas respectivas en el menor tiempo posible, sin que exceda de los ocho (8) días siguientes a la fecha de iniciación de la incapacidad. De no realizarse este trámite, se efectuará la liquidación correspondiente a los días laborados. Toda incapacidad expedida por la EPS, o por una entidad o un médico diferente al de la EPS, deberá ser avisada por el trabajador inmediatamente a **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, por medio del área administrativa, indicando el tiempo de la incapacidad que se le ha dado, todo sin perjuicio de la presentación oportuna de la constancia de la incapacidad al área administrativa.

PARÁGRAFO 2º—Si por motivos de salud el trabajador no se presenta a laborar, deberá justificar dicha ausencia con la respectiva incapacidad.

PARÁGRAFO 3º—En todo caso y aun en el que no fuere incapacitado, el trabajador que concurra a la EPS, estará obligado, además, a comprobar el tiempo empleado en la consulta.

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 11 de 32

ARTÍCULO 35. - Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena **SALUD Y COMUNIDAD SAS** en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

PARÁGRAFO 1º—Cuando el trabajador este en tratamiento, las fechas de las citas serán anotadas por la EPS, y esta debe ser presentada, en cuanto las circunstancias lo permitan, con dos (2) días de anticipación al Líder o Coordinador respectivo para que este conceda el permiso a que haya lugar y en caso necesario, proceda a reemplazar al trabajador.

PARÁGRAFO 2º—El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional, pero pueda constituir peligro para la sanidad del personal, por ser contagiosa, será aislado provisionalmente, hasta cuando el medico certifique que puede reanudar tareas, aunque la enfermedad no lo inhabilite para el trabajo.

ARTÍCULO 36. - 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 **SALUD Y COMUNIDAD SAS** 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 riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, que la hayan comunicado por escrito, facultan a **SALUD Y COMUNIDAD SAS** para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Art. 91, Decreto 1295 de 1.994).

ARTÍCULO 37. - En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARP.

ARTÍCULO 38. - En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 39. - **SALUD Y COMUNIDAD SAS** y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018
		Página: 12 de 32

accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, deberá ser informado por el empleador a la entidad Administradora de Riesgos Laborales y a la Entidad Promotora de Salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 40. - En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **SALUD Y COMUNIDAD SAS** como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse a la Ley 1532 del 11 de julio de 2012, que modificó el Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO IX

Prescripciones de orden y Seguridad

ARTÍCULO 41. - 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 **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
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 **SALUD Y COMUNIDAD SAS** en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Líder 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 las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
11. Dar estricto cumplimiento al presente reglamento, a las prescripciones especiales de los contratos individuales de trabajo y a los reglamentos especiales, que tenga establecidos o establezca **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 13 de 32

CAPÍTULO X

Orden jerárquico

ARTÍCULO 42. - El orden jerárquico de acuerdo con la Estructura de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, basada en el modelo de Gestión por Procesos, es el siguiente: Ejemplo: Representante Legal, Gerente, Líderes de Procesos.

PARÁGRAFO— De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**: Representante Legal, Gerente y Líder de Gestión de Talento Humano.

CAPÍTULO XI

Labores prohibidas para mujeres y menores de 18 años

ARTÍCULO 43. - Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Art. 242, ords. 2º y 3º, C.S.T.).

PARÁGRAFO PRIMERO— Cuando se trate de mujeres embarazadas, su trabajo nocturno no puede prolongarse por más de cinco (5) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO— Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio 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 de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de 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.

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Art. 243, Decreto 2737 de 1.989).

ARTÍCULO 44. - Los menores de dieciocho (18) años, necesitan para trabajar en **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, autorización escrita del Inspector de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia.

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 14 de 32

PARÁGRAFO— La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los mayores de catorce (14) y menores de dieciséis (16) años solo podrán trabajar en una jornada máxima de seis (6) horas diarias.
2. La jornada de trabajo del menor entre dieciséis (16) años y dieciocho (18) años no podrá exceder

CAPÍTULO XII

Obligaciones especiales para SALUD Y COMUNIDAD SAS y los trabajadores

ARTÍCULO 45. - Son obligaciones especiales de **SALUD Y COMUNIDAD SAS:**

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 lugares 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. 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.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero(a) permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral.
Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
8. 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 si el trabajador lo solicita, hacerle practicar 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 considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 15 de 32

tales períodos 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 de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral.
15. Suministrar a sus trabajadores cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa, siempre que se requiera para desempeñar una función o actividad determinada y de acuerdo con el medio ambiente en donde ejerce sus funciones. Se excluye de esta prestación los trabajadores accidentales o transitorios (Art. 11, Ley 11 de 1.984 y Art. 8 que modifica el Decreto 982 de 1984).
16. Además de las obligaciones especiales a cargo de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. (Art. 244, Decreto Ley 2737 de 1.989).

ARTÍCULO 46. - Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los equipos, instrumentos, útiles y demás elementos que le hayan suministrado para la realización de sus labores y utilizarlos solo para las labores inherentes a **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a **SALUD Y COMUNIDAD SAS** las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios a **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o a sus trabajadores.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o los bienes de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales, así como las normas mínimas de aseo personal y del sitio de trabajo y del equipo asignado.
9. Registrar en la Oficina de Talento Humano de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** su domicilio, dirección, teléfono fijo, número celular y correo electrónico y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. En caso de envío de cualquier comunicación que se dirija al trabajador al último correo electrónico que tenga registrado en **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, se entenderá que este queda válidamente notificado (Art. 58 C.S.T.).
10. Informar en la Oficina de Talento Humano de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos,

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 16 de 32

estudios realizados, títulos obtenidos, con el fin que **SALUD Y COMUNIDAD SAS** pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.

11. Observar estrictamente lo establecido por **SALUD Y COMUNIDAD SAS** para solicitud de permisos, para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
12. Portar el carnet que otorga **SALUD Y COMUNIDAD SAS** y que acredita al personal como trabajador y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija **SALUD Y COMUNIDAD SAS** por razones de cualquier control.
13. Someterse a los controles y medidas indicados por **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad a nivel empresarial.
14. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, dentro o fuera de su recinto, a los que se le invita o se le indica particular, siempre que sea dentro de la jornada laboral.
15. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
16. Para aquellos trabajadores a quienes **SALUD Y COMUNIDAD SAS** suministre dotación, es obligatorio su uso diario y su conservación en buenas condiciones.
17. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando estos no desmejoren las condiciones laborales y **SALUD Y COMUNIDAD SAS** manifieste para ellos razones válidas.
18. Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su horario de trabajo y permanecer en el hasta la terminación de su jornada, de acuerdo con lo consignado en el Contrato de Trabajo.
19. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa, amable y diligente.
20. Dar aviso por escrito a su Líder de Procesos con una antelación no inferior a Treinta (30) días, si va a dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral.
21. Ser cuidadoso en el manejo del equipo, material y demás enseres de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o de cualquier entidad contratante.
22. Dar aviso al Líder de Procesos correspondiente, en caso de cualquier daño, pérdida o cuando se presenten fallas técnicas en algún objeto relacionado directamente con su labor.
23. Mantener una presentación personal pulcra y aseada.
24. Mantener con buen aseo la dotación.
25. Informar de manera oportuna, a la Oficina de Contabilidad, de errores cometidos en su favor o en su contra en la liquidación de nómina y demás pagos laborales.
26. Cumplir los horarios de tiempo suplementario o de horas extras, cuando ellas correspondan a acuerdos entre trabajadores y **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, o cuando **SALUD Y COMUNIDAD SAS** los haya comunicado por escrito con una anticipación de doce (12) horas por lo menos.
27. Comunicar a **SALUD Y COMUNIDAD SAS** sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento.
28. Mantener una conducta pública acorde con el decoro y la dignidad de su cargo.
29. Actuar con imparcialidad y justicia en el ejercicio de su cargo.
30. Mantener la total reserva sobre los temas asistenciales y administrativos.
31. Acatar todas las obligaciones que emanen de demás reglamentos y estatutos de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
32. Mantener la disciplina dentro de su grupo de trabajo.
33. Velar por la seguridad del personal a su cargo, haciendo cumplir las normas e instrucciones preestablecidas, procurando que todos los trabajadores utilicen y hagan uso adecuado de los

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 17 de 32

elementos de dotación y de seguridad suministrados por **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o por la entidad Contratante.

34. Informar por escrito y en forma oportuna, en la Oficina de Talento Humano de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, sobre las faltas cometidas por cualquier trabajador a su cargo, con el fin de que previo el procedimiento establecido en la Ley o Normas Vigentes del presente Reglamento de Trabajo, se impongan las sanciones a que hubiere lugar de acuerdo con la gravedad de la falta.

ARTÍCULO 47. - Son Obligaciones especiales del personal administrativo y asistencial con contrato laboral o con cualquier clase de vinculación, el cumplimiento de los principios, objetivos, políticas y obligaciones señalados en los Códigos de Ética y de Buen Gobierno de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.

ARTÍCULO 48. - Se prohíbe a **SALUD Y COMUNIDAD SAS**:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) En cuanto al auxilio de cesantía, **SALUD Y COMUNIDAD SAS** puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
5. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
6. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
7. Cerrar intempestivamente **SALUD Y COMUNIDAD SAS**. 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 **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
8. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ARTÍCULO 49. - Se prohíbe a los trabajadores las siguientes situaciones tanto en **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, como en las entidades y lugares contratantes donde **SALUD Y COMUNIDAD SAS** opere como prestador del servicio:

1. Sustraer o usar para fines personales las maquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, vehículos o cualquier elemento de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** sin el permiso escrito

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 18 de 32

correspondiente, así como utilizar o consumir elementos de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** en su propio provecho dentro y fuera de la misma.

2. Usar los útiles o herramientas suministradas por **SALUD Y COMUNIDAD SAS** en objetos distintos del trabajo contratado o usar maquinas y/o herramientas que no hayan sido asignadas.
3. Comprar, vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, sin la correspondiente autorización.
4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
5. Consumir o mantener dentro de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, o de la entidad o lugar contratante en cualquier cantidad, sustancias tóxicas, explosivas, barbitúricos, drogas enervantes, licores o cualquier otra sustancia semejante. En caso de los licores solo se permitiera su consumo y almacenamiento para los casos de eventos sociales y relaciones públicas y previa autorización de los primeros niveles del orden jerárquico según su área de competencia.
6. Introducir, portar o conservar armas o explosivos de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los conserjes.
7. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
8. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
9. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
10. Utilizar las carteleras u otros medios de comunicación de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o de la entidad Contratante para cualquier fin, sin autorización. Del mismo modo remover de allí información o material, dañarlo, alterarlo o destruirlo.
11. Realizar ventas de cualquier tipo de artículos dentro de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o de la Entidad Contratante, al igual que vender loterías, chance, rifas u otros semejantes en el lugar de trabajo.
12. Reñir, pelear o instigar peleas en el lugar de trabajo con cualquier persona y faltar al respeto a sus compañeros o superiores jerárquicos o al público, que por razón del cargo desempeñado deba atender, de igual manera a tomar parte en juegos de manos, chanzas o bromas que afecten el trabajo.
13. Agredir física o verbalmente a otra u otras personas dentro de las instalaciones de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o de la entidad Contratante.
14. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace, ponga en peligro o perjudique las maquinas, equipos, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
15. Todo acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
16. Utilizar el tiempo de trabajo en actividades distintas a aquellas que corresponden a la labor contratada, sin previa autorización de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
17. Cambiar el turno o el horario de trabajo sin autorización de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
18. Trabajar horas extras sin permiso de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
19. Incitar a los trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores.

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 19 de 32

20. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido para gastos.
21. Recibir o aceptar propinas, regalos y toda clase de obsequios o presentes durante sus labores o con motivo o por causa de estas.
22. Hurtar, destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, o de la entidad Contratante.
23. Permitir durante la prestación del servicio que violen órdenes o normas reglamentarias o tolerar tales infracciones y no informarlas oportunamente a **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
24. Negarse a la revisión al ingreso o a la salida de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, o de la entidad contratante.
25. Dejar maquinas, motores o equipo eléctrico de oficina en movimiento después de terminar la jornada de trabajo o durante esta sin ser necesario.
26. Dejar abiertas puertas y ventanas o llaves de agua que causen perjuicio a **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o a la entidad contratante, así como dejar lámparas encendidas y luces.
27. Negarse, sin justa causa, a prestar el servicio en los lugares que **SALUD Y COMUNIDAD SAS** le asigne.
28. Revelar o suministrar, sin autorización de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, o de la entidad contratante a terceros cualquier información o dato obtenido por razón o con motivo del ejercicio de su cargo.
29. Engañar a **SALUD Y COMUNIDAD SAS** para obtener préstamos de cualquier índole, o hacer mal uso de ellos.
30. Atemorizar, coaccionar, o intimidar a algún compañero de trabajo dentro de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o fuera de ella o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes.
31. Comer en el lugar de trabajo cuando se encuentre operando equipos, maquinas o le implique suspender las actividades que se encuentra realizando, en aquellas oficinas que atienden público o que operen con equipos electrónicos.
32. Negarse a compensar con trabajo el tiempo que haya disfrutado en permisos o licencias personales, cuando **SALUD Y COMUNIDAD SAS** requiera que la compensación sea en tiempo igual de trabajo efectivo.
33. Permitir o autorizar a extraños el empleo de elementos, materiales, equipos, máquinas o implementos de propiedad de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o de la entidad contratante.
34. Permitir o autorizar el ingreso de personal no autorizado a las instalaciones de la **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o de la entidad contratante.
35. Al personal de vigilancia le es prohibido cualquier tipo de distracción que pueda implicar perjuicios para **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o sus trabajadores o para la entidad contratante.
36. Infringir las normas de Higiene y Seguridad Industrial.
37. Atender en horas de trabajo a vendedores, encuestadores y similares, cuando se trate de asuntos personales.
38. Retirarse temporalmente del sitio de trabajo sin autorización del respectivo Líder de Procesos.
39. Hacer uso indebido de licencias o permisos concedidos por **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
40. Dejar herramientas o equipos en sitios distintos a los señalados para tal fin o entregarlos a otras personas sin recibir la orden o autorización correspondiente.
41. Negarse a trabajar con métodos y sistemas de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
42. Ingresar a sitios en los cuales no se esté permitido el acceso, sin el previo permiso.
43. Ocultar faltas que atenten contra **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, cometidas por compañeros de trabajo o guardar silencio ante actitudes sospechosas que observe ya sea de compañeros de trabajo o extraños.

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 20 de 32

44. Abstenerse de asistir a reuniones programadas por **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, siempre que sea dentro de la jornada laboral.
45. Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo, irrespetar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo o usuarios de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
46. Confiar a otro empleado, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, los instrumentos, equipo, materiales e insumos de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o de la entidad contratante.
47. Crear o alterar documentos para su uso y/o beneficio personal.
48. Dedicarse a acceder a juegos de computador, juegos de video en consolas de video juegos, equipos celulares o computadores, así como chatear en horas y sitios de trabajo.
49. Mantener en su poder cualquier clase de sustancia prohibida por la ley.
50. Mantener en su poder o instalar en los computadores de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de la ley.
51. Instalar software en los computadores de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin la autorización del Comité de Sistemas de Información e Informática.
52. Instalar licencias de software de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** en equipos que no sean de propiedad de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
53. Incumplir lo establecido en las normas de uso de las tecnologías de información y comunicación (Tales como políticas de uso de correo, de los laboratorios, de los equipos de cómputo, de portales entre otros).
54. Dar a conocer a personas no autorizadas por **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, la clave personal de acceso a los sistemas de información, computadores o del sistema telefónico propios y de las entidades contratantes.
55. Ingresar equipos de cómputo a **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, sin el debido registró en la portería de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o entidades contratantes.
56. Brindar mala atención a los usuarios, no contestar las llamadas, colgarlas durante su desarrollo, descolgar el teléfono, ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y negarle deliberadamente un servicio.
57. Fumar en áreas restringidas de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, o de la entidad contratante, tales como consultorios, salas de hospitalización, quirófanos, oficinas, halls interiores, salas de lectura, auditorios, recintos cerrados y en general cualquier espacio destinado para uso laboral.
58. Suscribir documentos que comprometan a **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, sin estar debidamente autorizado para ello.
59. Las demás contempladas en los reglamentos, políticas generales y estatutos de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.

CAPÍTULO XIII

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ARTÍCULO 50. - SALUD Y COMUNIDAD SAS no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Art. 114, CST,).

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 21 de 32

ARTÍCULO 51. - 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 **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, implica por primera (1ª) vez, llamado de atención verbal; por la segunda (2ª) vez, llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida y multa de la décima (10ª) quinta (5ª) parte del salario de un día; por tercera (3ª) vez, llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida y multa de la quinta (5ª) parte del salario de un día, y por cuarta (4ª) vez, llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida y suspensión en el trabajo, hasta por tres (03) días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, implica por primera (1ª) vez, llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida y suspensión en el trabajo hasta por dos (02) días y por segunda (2ª) vez, llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida y suspensión en el trabajo hasta por cuatro (04) días.
3. Ausentarse del trabajo en cualquier momento de la jornada laboral, sin tener autorización, cuando no causa perjuicio de consideración a **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, implica por primera (1ª) vez, llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida, por segunda (2ª) vez, llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida y suspensión en el trabajo de media jornada; y por tercera vez (3ª), llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida y suspensión en el trabajo hasta por tres (03) días.
4. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, implica, por primera (1ª) vez, llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida y suspensión en el trabajo hasta por cuatro (04) días y por segunda vez, llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida y suspensión en el trabajo hasta por siete (07) días.
5. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez (1ª), llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida, por segunda vez (2ª), llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida y suspensión en el trabajo hasta por dos (02) días y por tercera vez (3ª), llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida y suspensión en el trabajo hasta por cuatro (04) días.
6. El incumplimiento o la infracción de las demás obligaciones contractuales y reglamentarias, o de las normas generales o especiales que se dicten en este reglamento, cuando dicho incumplimiento o infracción no cause perjuicio de importancia a **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, implicaran que se haga un llamado de atención verbal la primera vez (1ª) y escrito con copia a la hoja de vida, en caso de repetirse.

La imposición de multas no impide que la empresa **SALUD Y COMUNIDAD SAS** prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

ARTÍCULO 52. - Constituyen faltas graves:

1. Faltar al respeto, tanto verbal como físico a los Superiores, compañeros de labor y/o usuarios.
2. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez (5ª).
3. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez (3ª).
4. Ausentarse sin autorización, por cuarta vez (4ª).

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 22 de 32

5. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez (3ª).
6. La violación leve de las obligaciones contractuales o reglamentarias, por cuarta vez (4ª).
7. Uso de atribuciones mayores a las designadas.
8. No informar por escrito con la debida antelación su decisión de dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo.
9. Uso inadecuado de las herramientas de trabajo e internet.
10. Espionaje informático (industrial o comercial), Acceso ilegítimo a sistemas informáticos. Bloqueo ilegítimo a sistemas informáticos, Uso de virus, Abuso de uso de medios Informáticos, Daño Informático, Estafa Electrónica, Falsedad Electrónica, y Violación de datos sensibles.
11. El desacato grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

ARTÍCULO 53. - Las faltas cometidas por el trabajador contra sus obligaciones o quebrantando sus prohibiciones laborales, que no constituyan motivo suficiente y justo para dar por terminado el contrato de trabajo, como lo dispone el siguiente capítulo de este reglamento, serán sancionadas con llamados de atención hasta por tres (3) veces, o con suspensión después de la segunda llamada de atención, no mayores de ocho (8) días la primera (1ª) vez, ni superiores a dos meses en las siguientes. Estas sanciones se impondrán teniendo en cuenta la gravedad de la falta y la reincidencia.

ARTÍCULO 54. - Con relación a las faltas disciplinarias de que trata este capítulo, se deja claramente establecido;

1. **SALUD Y COMUNIDAD SAS** no reconocerá, ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de laborar por causa de cualquiera de las faltas antes mencionadas y de su correspondiente sanción.
2. **SALUD Y COMUNIDAD SAS** llevara un registro en que consten las faltas que haya cometido el trabajador y las sanciones impuestas con motivo de tales faltas, para efectos del registro de trabajo y para ser tenido en cuenta para ascensos y los demás efectos a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 55. - En ningún caso podrá **SALUD Y COMUNIDAD SAS** imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, pacto colectivo, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 56. - Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, **SALUD Y COMUNIDAD SAS** solicitará de manera escrita explicaciones y el trabajador responderá por escrito en un término no mayor a tres (3) días. De esta manera se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** de imponer o no, la sanción definitiva (Art. 115, CST).

ARTÍCULO 57. - No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Art. 115, CST).

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 23 de 32

CAPÍTULO XIV

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ARTÍCULO 58. - Los reclamos de los trabajadores se harán por escrito ante la persona que ocupe en **SALUD Y COMUNIDAD SAS** el cargo de Gerente, Líder de Procesos Administrativos, Líder de Procesos Asistenciales, Líder de Procesos Financieros y Contables, Líder de Atención al Usuario, Líder de Gestión de Talento Humano, Líder de Compras y elaboración de Contratos o Líder Terapias Integrales, quien los recepcionará y resolverá de acuerdo con la Ley y lo expuesto en este reglamento.

ARTÍCULO 59. - Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse por su cuenta.

CAPÍTULO XV

Justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo

ARTÍCULO 60. - Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de Títulos, Diplomas o certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, calumnia, injuria, maltratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, el personal directivo, los trabajadores en general, los usuarios y/o la entidad contratante.
3. Todo acto de violencia, calumnia, injuria, maltratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador fuera del servicio de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, en contra de la misma, el personal directivo, los trabajadores en general, los usuarios y/o la entidad contratante.
4. Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, equipos, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o los bienes de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en la oficina, establecimiento o lugar del trabajo, en el desempeño de sus labores.
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 de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos y en especial el presente reglamento de trabajo.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio pro labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**. Para dar aplicación al presente numeral, **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, se ceñirá al siguiente procedimiento:

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 24 de 32

- a) Se requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no menor de ocho (8) días.
 - b) Si hechos los anteriores requerimientos **SALUD Y COMUNIDAD SAS** considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
 - c) Si **SALUD Y COMUNIDAD SAS** 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 inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
 11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
 12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por los encargados de Salud Ocupacional para evitar enfermedades o accidentes.
 13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión plena de jubilación o de invalidez estando al servicio de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
 15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera 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 a **SALUD Y COMUNIDAD SAS** de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
 16. Cuando se compruebe al trabajador que ha causado acoso laboral en cualquiera de las modalidades presentadas en el capítulo X del presente reglamento.
 17. Cuando del trabajador no responda de forma veraz el interrogatorio que se le realice en el examen médico de ingreso.

En los casos de los numerales 9 al 15 de este artículo, para la terminación del contrato **SALUD Y COMUNIDAD SAS** deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor a quince (15) días.

PARÁGRAFO—Al momento de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, esta debe indicar la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 61. - Tiene igualmente el carácter de justas causas de terminación unilateral del contrato por parte de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, las estipuladas en los contratos individuales de trabajo, o en las convenciones colectivas, pactos y laudos laborales.

ARTÍCULO 62. - Para los efectos del artículo séptimo (7º), literal (a), numeral seis (6), del Decreto 2351 de 1.965, se califican como graves las siguientes faltas, además de las que tengan ese carácter en forma general:

1. La reincidencia en la violación leve de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias y en especial las prohibiciones contenidas en el presente reglamento cuando causen perjuicio grave a **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 25 de 32

2. Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad e higiene; no someterse a los exámenes médicos o de salud prescritos por **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o pro las autoridades y no usar los implementos dedicados a la prevención de accidentes.
3. Contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo.
4. Todo daño material causado por descuido a los edificios, obras, maquinas, equipos, herramientas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
5. Todo descuido que afecte o pueda afectar la seguridad de las personas, las maquinas, los equipos, elementos, edificios o instalaciones.
6. Toda violación de las reglamentaciones prescritas o que se prescriban por **SALUD Y COMUNIDAD SAS** para el uso de carteleras, útiles o elementos de trabajo y de las reglamentaciones para la protección y seguridad de elementos o instalaciones deportivas o similares.
7. Dañar las edificaciones, materiales, equipos, herramientas y otros elementos pertenecientes a **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, o a la entidad para la cual presta sus servicios, intencionalmente o por descuido.
8. Dejar herramientas o equipos en sitios distintos a los señalados para tal fin o entregarlos a otras personas sin recibir la orden o autorización correspondiente.
9. Negarse a laborar en el turno que **SALUD Y COMUNIDAD SAS** le asigne.
10. Hacer uso indebido de licencias o permisos concedidos por **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
11. Utilizar el tiempo de trabajo en actividades distintas a aquellas que corresponden a la labor contratada, sin la debida autorización de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
12. No trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
13. Operar o usar equipos, maquinas, herramientas u otros elementos que no se le hayan asignado o entregado con perjuicio para **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
14. Dejar perder los objetos que se le han confiado a su cuidado.
15. Cambiar de turno de trabajo sin autorización de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, o reemplazar a otro trabajador en sus labores, sin previa autorización.
16. Recibir o aceptar propinas, regalos y toda clase de obsequios o presentes durante sus labores o con motivo o por causa de estas.
17. Hurtar, destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, o de la entidad Contratante.
18. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes o ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo ingiriendo licor o consumiendo tales drogas.
19. Los retardos, los retiros antes de la hora de salida o las faltas al trabajo cuando causan perjuicio grave a **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o cuando, sin causarlo constituyen tercera falta, aunque las faltas anteriores hubieren sido sancionadas en la forma prevista en este reglamento.
20. Abandonar, sin autorización de sus superiores el sitio de trabajo que se le haya asignado o retirarse de él sin haber sido debidamente reemplazado.
21. Salir de las dependencias de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o del lugar donde presta el servicio durante las horas de trabajo, sin autorización aun cuando con ello no se le cause perjuicio.
22. La falta total al trabajo durante un día, sin excusa suficiente cuando causa perjuicio grave a **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o cuando sin causarlo constituyen tercera falta, aunque las faltas anteriores hubieren sido sancionadas en la forma prevista en este reglamento.

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 26 de 32

23. Permitir que otro empleado o un extraño use su carnet de identificación, o usar el ajeno, o hacer enmiendas.
24. Rehusarse a mostrar el carnet de identificación o negarse a entregarlo cuando sea solicitado por los vigilantes o superiores.
25. Negarse, sin razones válidas, a prestar el servicio en el lugar y sitio que **SALUD Y COMUNIDAD SAS** le indique.
26. Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes del superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad.
27. Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
28. Atemorizar, coaccionar, o intimidar a algún compañero de trabajo dentro de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o fuera de ella o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes.
29. Distribuir material escrito o impreso de cualquier clase dentro de las dependencias de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, sin autorización.
30. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, su personal directivo, los trabajadores o sobre productos o servicios.
31. Exhibir o entregar documentos, facturas, libros, herramientas, equipos, etc., de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, sin autorización.
32. Falsificar o adulterar documentos de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** para que sean utilizados contra esta.
33. Rendir informaciones falsas acerca de hechos o situaciones ocurridas en su presencia o abstenerse de informar hechos graves ocurridos en su presencia o que conozca con motivo de las labores que desempeña.
34. Dormir en horas de trabajo.
35. Exhibirse con la dotación y/o uniforme de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** en sitios de cantina o similares.
36. Revelar o suministrar, sin autorización a terceras personas, cualquier información obtenida con motivo del ejercicio de sus labores.
37. Ingresar personas extrañas al sitio de labores, sin la correspondiente autorización.
38. El no uso de los elementos de protección que **SALUD Y COMUNIDAD SAS** entrega a sus empleados para evitar riesgos de enfermedades o accidentes.
39. No reportar inmediatamente los dineros que por cualquier motivo legre a recibir y que pertenecieran a **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
40. Dar a conocer informaciones estrictamente reservadas o confidenciales o dar a conocer el resultado de investigaciones, asesorías o servicios técnicos de carácter reservado o confidencial.
41. Dejar perder los objetos que se le han confiado a su cuidado en perjuicio de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
42. La malversación de fondos de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o de trabajadores o entidades conformadas por los trabajadores.
43. Utilizar vocabulario soez o agredirse, injuriar, reñir o discutir gravemente dentro de las instalaciones de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, con los superiores, compañeros de labores o con el público en general.
44. No someterse a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de los trabajadores ordene **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, en determinados casos.
45. Negarse a cumplir con los requisitos exigidos por la EPS para su afiliación o negarse a cumplir con los que exija la misma entidad para su permanencia como empleado.

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 27 de 32

46. El no llevar la dotación y/o el uniforme reglamentario completo, aseado y organizado.
47. No ser cuidadoso en el manejo de equipo, material y demás enseres de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, o no dar aviso a jefe inmediato en caso de cualquier daño, pérdida o cuando se presenten fallas técnicas en algún objeto relacionado directamente con su labor.
48. La sustracción de artículos de servicio, dinero u otros elementos de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, o de sus compañeros o usuarios.
49. El trato descomedido, negligente o descortés con los usuarios de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
50. La reincidencia por cuarta (4ª) vez en una misma falta aun cuando hubieren sido sancionadas de conformidad con el capítulo anterior, falta que no hubiere sido suficientemente grave como para dar lugar al despido por justa causa.
51. Violar las normas de la propiedad intelectual, incumplir lo establecido en las normas de uso de las tecnologías de información y comunicación, tales como políticas de uso de correo, de los equipos de cómputo, de los portales y dar a conocer a personas no autorizadas por **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, la clave personal de acceso a los sistemas de información, computadores o del sistema telefónico.
52. Espionaje informático (industrial o comercial), Acceso ilegítimo a sistemas informáticos. Bloqueo ilegítimo a sistemas informáticos, Uso de virus, Abuso de uso de medios Informáticos, Daño Informático, Estafa Electrónica, Falsedad Electrónica, y Violación de datos sensibles.
53. Usar software sin la respectiva licencia de uso, contrato de compra, permiso escrito de uso del proveedor autorizado en cualquiera de los computadores que **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, pone a disposición de los trabajadores como elementos de trabajo e instalar licencias de software de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** en equipos que no sean de propiedad de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
54. No informar a **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, inmediatamente tenga conocimiento, de cualquier mal uso del hardware, software, información o documentación relacionada con estos elementos, sea este realizado por empleados o por terceras personas.
55. Utilizar las cuentas de E-mail o de la navegación de internet dispuestas por **SALUD Y COMUNIDAD SAS** con fines distintos a la labor para la cual fue contratado el empleado, y en general cualquier uso ilegal o inadecuado de la red de informática y la red inalámbrica prevista para el cumplimiento de sus labores.

PARÁGRAFO—Al momento de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, esta debe indicar la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 63. - Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por **SALUD Y COMUNIDAD SAS** 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 la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 28 de 32

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que **SALUD Y COMUNIDAD SAS** no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por **SALUD Y COMUNIDAD SAS** al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
9. Ser víctima de cualquiera de las modalidades de acoso laboral establecidas en el capítulo X del presente Reglamento.

PARÁGRAFO—Cuando el trabajador da por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa, debe manifestar a **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO X

Mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y Procedimiento para superar las conductas de acoso laboral

ARTÍCULO 64. - Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **SALUD Y COMUNIDAD SAS** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en **SALUD Y COMUNIDAD SAS** y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 65. - En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **SALUD Y COMUNIDAD SAS** ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
 2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
 3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos
- y

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018 Página: 29 de 32

- c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 66. - Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. **SALUD Y COMUNIDAD SAS** tendrá un comité de convivencia laboral, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado.
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de **SALUD Y COMUNIDAD SAS** en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**.
 - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez al mes y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o

	Proceso: Gestión de Talento Humano	Código: DC-TH-02
	Documento	Versión: 2
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SALUD Y COMUNIDAD SAS	Fecha Vigencia: 26-10-2018
		Página: 30 de 32

trabajadores competentes de **SALUD Y COMUNIDAD SAS**, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XI Publicaciones

ARTÍCULO 67. - SALUD Y COMUNIDAD SAS debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XII Vigencia

ARTÍCULO 68. - 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 (Art. 121, CST).

ARTÍCULO 69. - Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XIII Disposiciones finales

ARTÍCULO 70. - No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Art. 109, CST).

Fecha: 26 de octubre de 2018
Dirección: Carrera 29 No. 32 – 107
Ciudad: Palmira
Departamento: Valle del Cauca

Representante Legal: **CAMILO PAYAN APARICIO**