

REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA

00001556

RESOLUCIÓN NÚMERO:

DE:

"Por la cual se decide una petición"

28 JUN 2006

**LA COORDINADORA DEL GRUPO DE TRABAJO, EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL**

En uso de sus facultades legales, y en especial las conferidas en el Decreto 205 de febrero 3 de 2003, artículos 29, 30 de la resolución 00951 de abril 28 de 2003, proferidas por este Ministerio

C O N S I D E R A N D O

Que **NELVA CRISTINA BENAVIDES PALACIO** en su condición de representante legal y/o apoderado legal de la empresa denominada: **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SANITAS.**, con domicilio principal en **BOGOTÁ.**, departamento de Cundinamarca mediante oficio radicado bajo el número 5 -23228 de mayo 26 del 2006, solicitó a este Grupo la aprobación de su reglamento interno de trabajo.

Efectuado el estudio del citado proyecto se concluyó que reúne los requisitos exigidos por el artículo 108 del Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

Compete a éste Grupo pronunciarse sobre dicha solicitud de acuerdo con lo preceptuado por el artículo 116 del C.S.T., en concordancia con la resolución número 4437 de 1981, proferida por este Ministerio, en mérito de lo expuesto,

R E S U E L V E:

ARTICULO PRIMERO: Aprobar el reglamento interno de trabajo de la empresa denominada: **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SANITAS,** con domicilio principal en **BOGOTÁ D.C.,** Departamento de Cundinamarca.

ARTICULO SEGUNDO: Informar que dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la firmeza del presente acto administrativo deberá publicarse el reglamento interno de trabajo aquí aprobado, mediante fijación en dos (2) sitios visibles y distintos de la empresa y si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, en forma conjunta con esta providencia.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTA Y CUNDINAMARCA

00001556

RESOLUCIÓN NÚMERO: DE:

"Por la cual se decide una petición"

ARTICULO TERCERO: Las disposiciones contenidas en el reglamento interno de trabajo no producirán ningún efecto en todo aquello en que contraríen o desmejoren lo que para beneficio del trabajador haya dispuesto la ley, pacto y/o convención colectiva, laudo arbitral y/o contrato de trabajo vigente.

ARTICULO CUARTO: Contra la presente resolución proceden los recursos de reposición ante este Despacho y el de apelación ante el Director Territorial de Cundinamarca, interpuestos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación personal o a la desfijación del Edicto, según sea el caso acorde con las normas del Decreto 01 de 1984.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE


MARTHA LUCIA CASTAÑO DE GONZALEZ
Coordinadora Grupo de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Yolanda Hernández C



Bogotá, D.C., 26 de Mayo de 2.006

Señores
GRUPO DE TRABAJO
Dirección Territorial Cundinamarca
MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL
Ciudad.

Con la presente me permito someter a estudio y aprobación el **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** de la Entidad sin animo de lucro **FUNDACIÓN UNIVERITARIA SANITAS**, con Nit. 830.113.458-6, para lo cual estoy adjuntado los siguientes documentos.

- * Tres ejemplares del Reglamento Interno de Trabajo.
- * Certificado de Existencia y Representación legal.

DIRECCION NOTIFICACIONES: Calle 100 # 11B - 67 Central de Desarrollo Humano
TELEFONOS: 6466060 extensión 3411,3416, 3418

Cordialmente,

NELVA CRISTINA BENAVIDES PALACIO
Apoderada Especial



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SANITAS

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Entidad sin ánimo de lucro **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SANITAS**, domiciliada en la **CALLE 22 B N° 66 – 39** de la ciudad de Bogotá D.C., y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Entidad como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Entidad debe hacer la solicitud por escrito o por internet para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Hoja de Vida completamente diligenciada
- b) Cédula de Ciudadanía o Tarjeta de Identidad, según sea el caso.
- c) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de 18 años.
- d) Certificados de los dos últimos empleadores con quien haya trabajado, en que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e) Certificado de personas honorables, sobre su conducta, capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- f) Dos fotografías tamaño cédula.
- g) Fotocopia autenticada del (ó los) diploma (s) ó certificado del último año de estudios.
- h) Para el personal extranjero, fotocopia autenticada de la Cédula de Extranjería y fotocopia autenticada del pasaporte, con visa de trabajo vigente para el oficio que va a desempeñar.

PARÁGRAFO: El Empleador podrá establecer en el Reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas,



números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); Lo mismo que la exigencia de la prueba de gravindex para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. Artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de Sida (Decreto Reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la Libreta Militar (Art. 111, Decreto 2150 de 1995).

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. La Entidad una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Fundación, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.S.T).

ARTÍCULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral primero, C.S.T).

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo Empleador y Trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 6. 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 el trabajador continuare al servicio del Empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C.S.T).

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo sexto, C.S.T.).



CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

DÍAS LABORALES DE: De Lunes a Sábado
HORA DE ENTRADA: 08:00 A.M.
HORA DE SALIDA: 05:00 P.M.

PERÍODOS DE DESCANSO: Una (1) hora para almuerzo en turnos de 11:00A.M. a 12:00M, de 12:00 M a 1:00P.M., y de 1:00P.M., a 2:00P.M.

Periodos de descanso de diez (10) minutos por turno en forma rotativa, sin afectar el servicio.

PARÁGRAFO 1: PARA LAS EMPRESAS QUE LABORAN EL DIA DOMINGO

Teniendo en cuenta la naturaleza de las labores de la Empresa, las cuales no son susceptibles de interrupción en varias sedes o áreas, con excepción de la jornada de 36 horas semanales prevista en el Artículo 20, literal c) de la ley 50/90, cuando el trabajador labore en domingo se dará aplicación a la ley 789 de 2002, "se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos en el mes." Lo anterior para efectos de la remuneración respectiva y el descanso compensatorio remunerado de acuerdo a la ley, artículo 180 y 181 del C.S.T. subrogados por la ley 50 de 1990

PARÁGRAFO 2: Cuando la Empresa 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 del empleador, se dediquen exclusivamente actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 3: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal c), incluyo el d), Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) El empleador 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.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el



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

PARÁGRAFO 2: 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 14. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Artículo 1, Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARÁGRAFO 1. 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 (Artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02, Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

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 solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)



PARÁGRAFO 2.1 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.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185, C.S.T.).

ARTÍCULO 15. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el Artículo 14 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 1990 y Artículo 25 de la Ley 50 de 1.990.

ARTÍCULO 16. 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. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 17. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 18. La época de vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 20. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección 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 éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo



caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 21. 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 dos (2) años.

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

ARTÍCULO 22. 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 conceden.

ARTÍCULO 23. Todo empleador 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 (Decreto 13 de 1.967, Artículo 5).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Artículo tercero, Parágrafo, Ley 50 de 1.990).

PERMISOS

ARTÍCULO 24. La Entidad 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, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Empresa 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:

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al



trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Empresa (numeral sexto, Artículo 57, C.S.T.).

CAPÍTULO VII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 25. Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los Artículos 13,14,16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y en general las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. 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 (Artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 26. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 27. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

Períodos de Pago: El salario se pagará a los trabajadores de la entidad sin ánimo de lucro **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SANITAS**, en forma mensual vencida.



ARTÍCULO 28. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

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

ARTÍCULO 30. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de los Seguros Sociales, o EPS, A.R.P, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 31. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico 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 éste 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.

ARTÍCULO 32. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Entidad en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.



ARTÍCULO 33. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Entidad 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 la respectiva Empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 34. 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 E.P.S. y la A.R.P.

ARTÍCULO 35. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces para que se prevea 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 36. Todas las Empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una Empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales 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 37. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la ley 776 del 17 de Diciembre del 2202, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.



CAPÍTULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 38. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores, dando aplicación a la ley 1010 de 23 de Enero de 2006; Deberán poner en conocimiento de la Central de Desarrollo Humano cualquier modalidad o conducta que pudiere catalogarse como acoso laboral.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Entidad.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Entidad en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, instrumentos o implementos de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde deba desempeñar las labores siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k) Informar sobre cualquier cambio que se produzca en relación con la dirección y teléfono de su residencia.
- l) Timbrar las tarjetas ó firmar el registro de control de entradas y salidas de los lugares en donde la Entidad las establezca.



CAPÍTULO X

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 39. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Entidad, es el siguiente:

- RECTOR - GERENTE
- VICERRECTOR
- DECANO
- SUBGERENTE
- DIRECTOR
- SUBDIRECTOR
- COORDINADORES
- FACILITADOR
- ASISTENTE
- BIBIOTECÓLOGO
- AUXILIARES
- SECRETARIAS - RECEPCIONISTAS

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Entidad:

- GERENTE Y SUBGERENTE

CAPÍTULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 40. 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 ceruza, 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 (ordinales 2 y 3 del Artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 41. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.



2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la ceruza, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas en ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que 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 la Protección Social pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

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 (Artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ENTIDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 42. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo lo cual se efectuará a través de la Central de Desarrollo Humano.
6. Garantizar el trabajo en condiciones dignas y justas; la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, así como la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral en la Entidad, dando aplicación a lo previsto en la ley 1010 de 23 de Enero de 2006,
7. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Artículo 24 de este Reglamento.



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 cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
9. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. 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 en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, 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. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarle 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 Entidad (Artículo 57 del C.S.T.).

ARTÍCULO 43. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Entidad o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Entidad, lo que no



obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros y estudiantes.
5. Comunicar oportunamente a la Entidad las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Informar tan pronto tenga conocimiento a la Central de Desarrollo Humano las actuaciones o actitudes de compañeros, subalternos o Jefes que puedan catalogarse como agresión, trato desconsiderado o acoso laboral, de acuerdo a la Ley 1010 de 2006.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Entidad.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Entidad o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58, C.S.T.).
10. Permanecer en el sitio de trabajo asignado por su superior inmediato durante el turno correspondiente y no retirarse hasta tanto no sea relevado por el Empleado que recibe e informar de manera inmediata a la Entidad en caso de no presentarse o presentarse retardado el Empleado que deba reemplazarlo.
11. Presentarse puntualmente a laborar.
12. Entregar y recibir el puesto de trabajo con la minuta o información resumida elaborada en el turno correspondiente, consignando las novedades presentadas durante el citado turno y dejando las constancias del caso correspondientes a la jornada trabajada.
13. Prevenir y ejecutar acciones para proteger a las personas, empleados, estudiantes, usuarios, pacientes o familiares de estos, bienes, instalaciones, equipos, que se encuentren bajo su responsabilidad.
14. El personal que se desempeñe como médico debe elaborar oportuna y completamente la historia clínica del paciente efectuando las recomendaciones que considere pertinentes antes de retirarse del sitio de trabajo.
15. El personal de enfermería debe elaborar oportuna y completamente los registros que le corresponden en forma veraz, secuencial, en orden lógico, cronológico, coherente, legible, clara,



- sin tachaduras ni enmendaduras, intercalaciones o espacios en blanco y utilizando siglas internacionalmente aprobadas.
16. Acudir a laborar portando la dotación de uniforme entregada por la Entidad en forma completa, sin alteraciones que afecten la imagen corporativa de la Organización, en perfectas condiciones de aseo y presentación personal.
 17. Utilizar estrictamente el tiempo autorizado para poder tomar los refrigerios, almuerzos y comidas, con el fin de atender debidamente sus funciones y nunca dejar a un estudiante o usuario sin atención por este concepto.
 18. Mantener en los lugares de trabajo útiles, herramientas, vehículos, materia prima, medicamentos o elementos en general que el Empleador haya puesto a su disposición o cuidado para la ejecución de su oficio y utilizarlos para fines o labores encomendadas por el empleador. En caso de sacarlos de las instalaciones de la Entidad contar con el permiso escrito del Funcionario pertinente.
 19. Utilizar adecuadamente el usuario (login) y la contraseña (password) o clave, pues este es otorgado por el Empleador únicamente para sus actividades laborales; Por lo tanto no lo puede publicar, copiar, divulgar o prestar, siendo este de uso personal e intransferible.
 20. Utilizar el computador, el Internet o intranet y aplicativos, el correo electrónico corporativo (sistema de comunicación personal o grupal por ordenador y a través de redes informáticas), el teléfono, el fax o el correo interno, únicamente para las labores asignadas y dentro de los parámetros autorizados, ya que estos servicios son de uso exclusivo de la Entidad.
 21. Entregar de manera inmediata la correspondencia recibida o en su defecto avisar al funcionario competente la llegada de la misma.
 22. Cumplir con las labores asignadas según instrucciones previas del empleador para el logro de objetivos en un plazo determinado y de acuerdo a la labor contratada.
 23. Atender en forma honesta, cordial, atenta, culta, respetuosa, de buenas maneras y eficiente a los estudiantes y usuarios de la Entidad así como a sus familiares y acompañantes.
 24. El profesional médico está obligado a guardar el secreto profesional, en todo aquello que por razón del ejercicio de su profesión haya visto, oído o comprendido, tal como patologías, tratamientos, procedimientos, medicamentos suministrados etc., salvo en los casos contemplados por disposiciones legales. (Ley 23/81). Así mismo, se obliga a su cumplimiento a todos los empleados y profesionales de la salud vinculados a la Entidad.
 25. Los Empleados deben adoptar como postulado básico la humanización en la atención a los pacientes, respetando siempre sus derechos.
 26. Entregar al momento del retiro el carné, papelería y demás implementos que le fueron suministrados por la Entidad, para el desempeño de sus funciones.



27. Entregar a la Entidad inmediatamente los dineros que haya recibido en razón de sus funciones, para o a nombre de la Compañía.

ARTÍCULO 44. Se prohíbe a la Entidad:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a). Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c). El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - d). En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Entidad puede retener el valor respectivo en los casos de los Artículos 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Entidad.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que



de la Empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal a retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59, C.S.T.).
12. Permitir la promoción, inducción o favorecimiento del acoso u hostigamiento laboral de acuerdo a la ley 1010 del 23 de Enero de 2003.

ARTÍCULO 45. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, vehículos, las materias primas, medicamentos o productos elaborados, sin permiso de la Empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Entidad, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles, implementos, vehículos, parqueaderos, sitios de trabajo, computadores, el Internet o, intranet y aplicativos, el correo electrónico corporativo, el correo interno, teléfonos, fax, suministrados por la Entidad, en objetivos distintos de las labores asignadas.
9. Incumplir con las labores asignadas según instrucciones previas del empleador para el logro de objetivos en un plazo determinado y de acuerdo a la labor contratada.
10. Comentar con terceros o aun con compañeros de labores las patologías, procedimientos,



historias clínicas, medicamentos suministrados, de los pacientes o usuarios cuando esto vaya en detrimento de los citados pacientes o usuarios.

11. Comer o ingerir bebidas o alimentos en el sitio de trabajo, sobre todo cuando se está atendiendo público, estudiantes, usuarios o familiares de estos.
12. Utilizar inadecuadamente la contraseña (password), login o clave otorgada por el Empleador para el desempeño de sus funciones, o cederlo o informar del mismo a otras personas, ya que este es de uso estrictamente personal e intransferible.
13. Utilizar el internet o intranet y aplicativos, el correo electrónico corporativo de la Organización abriendo direcciones de correos personales, masivos (cadenas), o aquellas que no le correspondan, enviando correos personales a amigos o terceros que no tengan relación con la Organización, archivar o guardar información personal en el computador y en este último caso, si se llegare a contrariar este precepto no mediará reserva alguna sobre la documentación allí archivada.
14. utilizar el Internet para labores diferentes a las encomendadas, como abrir cuentas de correo externas, compartir o enviar información de la Organización por este medio, acceder a páginas de pornografía, subversivas o del bajo mundo (underground) que hagan publicidad, chistes o atenten contra la moral y las buenas costumbres
15. Utilizar el correo electrónico corporativo para enviar cualquier clase de propaganda no institucional, mensajes ofensivos o que atenten contra el buen nombre de la Organización, enviar comunicados sin estar previamente autorizado para ello, enviar correspondencia que no tenga relación alguna con las labores asignadas o a personas o entidades no relacionadas con ella.
16. Modificar, adicionar, incluir o copiar los programas de computador que se le hayan entregado.
17. Instalar programas, juegos, videos, música, fotografías o cualquier otro elemento de software no autorizado por la Organización en los equipos de la entidad.
18. Abrir, modificar, reparar, los equipos pertenecientes a la Organización sin estar previamente autorizado y facultado para ello.
19. Utilizar las aplicaciones para extraer, sacar o suministrar información o bases de datos de la Organización o de los estudiantes, usuarios o funcionarios de la misma, sin la previa y expresa autorización del Jefe inmediato.
20. Almacenar, archivar, conservar información personal, en los equipos suministrados para el desempeño de sus labores. En caso de contrariar este precepto no mediará reserva alguna sobre la documentación allí almacenada.
21. Solicitar dinero o cualquier objeto en calidad de préstamo, pago o regalo a usuarios, estudiantes o familiares de éstos, como contraprestación del servicio.
22. Comprar o vender objetos dentro de las instalaciones de la Entidad a usuarios, estudiantes,



familiares de estos o compañeros de trabajo.

23. Retener dineros de la Entidad que le hayan entregado los usuarios, estudiantes o familiares para el pago de estudios, servicios, o cualquier dinero recibido a nombre y/o para la Compañía.

CAPÍTULO XIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO, AGRESIÓN LABORAL y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 46. La Entidad no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 47. MECANISMOS DE PREVENCIÓN: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Entidad constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes compartan vida laboral empresarial, el buen ambiente en la empresa y protejan la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

PARÁGRAFO 1. Para atender con la prevención y demás actividades descritas se dispone:

1. Mantener escenarios apropiados y comunicación a través de intrasanitas, para que este medio sirva para el fomento del buen trato al interior de la Entidad.

PARÁGRAFO 2. La Entidad en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, comunicó a los trabajadores, a través de Intrasanitas, los aspectos más importantes de la misma. La página creada por Desarrollo Humano es una herramienta a través de la cual los trabajadores podrán informar sus sugerencias e inquietudes para fomentar el buen trato al interior de la Empresa

2. Realizar actividades que:
 - a. Estimulen, mantengan y refuercen valores y hábitos que promuevan vida laboral en condiciones de respeto y armonía.
 - b. Formular las recomendaciones y sugerencias a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Analizar conductas puntuales que pudieran configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Entidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.



- d. Comprometer al rector, gerente, subgerente, vicerrector, decano, directores, subdirectores, y otros que tengan a su cargo personal, para que se responsabilicen, contribuyan y participen en las acciones de mejoramiento, y
- e. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Entidad para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 48. PROCEDIMIENTO. Para solucionar hechos o conductas de acoso laboral previstas en la ley, se crea el siguiente procedimiento interno, confidencial y objetivo que los solucione o concilie efectivamente.

1. La Central de Desarrollo Humano tendrá una dependencia de **CONVIVENCIA LABORAL** donde internamente una o varias personas de las que ha continuación se relacionan desarrollarán y tratarán lo pertinente; estará conformado por: El Gerente, Rector y el(los) representante(s) de la Central de Desarrollo Humano. En caso que la queja verse sobre presuntas actitudes de acoso de los funcionarios aquí señalados, la dependencia citará al (a los) inmediato(s) superior(es)
2. Todo trabajador directa e internamente puede acceder libre y autónomamente a la Gerencia de la Central de Desarrollo Humano, para poner en su conocimiento los hechos, y otras condiciones, cuando considere que se configuran causales que puedan constituirse en acoso laboral, anexando las pruebas pertinentes.
3. Cuando la Central de Desarrollo Humano tenga conocimiento de presuntas actuaciones o conductas de acoso laboral o de dificultades en las relaciones de trabajo, iniciará el procedimiento establecido citará y oírá independiente o conjuntamente a las personas presuntamente involucradas con el fin de prevenir y/o darle la solución adecuada.
4. Cuando se requiera la intervención de un asesor profesional externo para el manejo de los conflictos detectados, la Gerencia de la Central de Desarrollo Humano puede autorizarlo.
5. La Central de Desarrollo Humano con su dependencia de **CONVIVENCIA LABORAL** tendrá a) El personal que sus actividades requieran; b) Podrá designar los coordinadores que sean necesarios; c) Citará y tratará confidencialmente con las personas involucradas en las investigaciones que adelante sobre acoso laboral; d) Convocará a expertos y asesores para atender y solucionar problemas sometidos a su decisión y, e) en cualquier tiempo podrá medir el clima laboral en relación con el buen ambiente y la armonía de las relaciones de trabajo y hará sugerencias y recomendaciones que estime necesarias.
6. Los hechos, las pruebas que se alleguen a la Dependencia de **CONVIVENCIA LABORAL** y las diligencias y conclusiones que adopte, serán manejadas confidencialmente para todos los involucrados, esto es, para quienes puedan ser presuntamente acosados o víctimas de acoso, testigos, y el personal de la dependencia que de una u otra manera pueda conocer los hechos.



7. La dependencia de **CONVIVENCIA LABORAL** una vez recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; implementando medidas y estrategias tendientes a recuperar la armonía y el respeto en el trabajo y formulará las recomendaciones y sugerencias pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la vida laboral armoniosa. Así mismo, formulará los mecanismos de prevención que estimare conducentes para eliminar situaciones de hostigamiento en el sitio de trabajo, buscando solucionar el conflicto y de ser necesario establecerá compromisos de convivencia entre las partes. Levantará un acta del conocimiento de los hechos y los acuerdos, la cual firmarán los asistentes. De la misma manera se procederá cuando la queja carezca de veracidad o el reclamante haya desistido formalmente de ella. En todos los casos se mantendrá siempre el principio de la confidencialidad de acuerdo a la ley.
8. Los integrantes de la Dependencia de **CONVIVENCIA LABORAL**, como todos los trabajadores de la Entidad deberán deponer toda actitud hostil o de retaliación que procure el ánimo conciliatorio de las posibles diferencias entre las partes.
9. Si como resultado de la actuación de la Dependencia de **CONVIVENCIA LABORAL** esta considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios competentes de la entidad, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo a lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento, sin infringir la confidencialidad.
10. En todo caso, el procedimiento Interno de convivencia laboral consagrado en este capítulo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para presentar las quejas correspondientes ante la Central de Desarrollo Humano o adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 49. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de CINCO (05) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la entidad, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Entidad, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la entidad implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.



- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que la entidad prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 50. Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de CINCO (05) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por o parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) Maltratar, agredir, ofender o ultrajar de palabra u obra a los compañeros de trabajo, subalternos, jefes, estudiantes o usuarios.
- f) Promover, inducir o favorecer el acoso u hostigamiento en las relaciones de trabajo, de acuerdo a lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XIV

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

ARTÍCULO 51. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Entidad de imponer o no la sanción definitiva (Artículo 115, C.S.T.).

ARTÍCULO 52. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior Artículo (artículo 115, C.S.T.).



CAPÍTULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 53. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Entidad el cargo de **RECTOR y VICERRECTOR** quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad.

ARTÍCULO 54. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los Artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARÁGRAFO: En la entidad sin ánimo de lucro **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SANITAS**, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XVI

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 55. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente Reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la Resolución aprobatoria (artículo 120, C.S.T.).

CAPÍTULO XVII

VIGENCIA

ARTÍCULO 56. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C, S, T.).

CAPÍTULO XVII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 57. 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 XIX

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 58. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

Mayo de 2.006

NELVA CRISTINA BENAVIDES PALACIO
Apoderada Especial
NIT 830.113.458-6

