

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CLÍNICA SOL DE LOS ANDES

Artículo 1. El presente Reglamento Interno de trabajo es fijado, previo consenso con los trabajadores, por **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**, persona jurídica de derecho privado, domiciliada en la ciudad de San Juan de Pasto, y en el municipio de en Chachagüí de manera paralela, y a su disposición quedan sometidos tanto la empresa “**CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**” como sus trabajadores y todo su contenido se considera incorporado de manera automática en los contratos individuales de trabajo.

TITULO I ADMISIÓN DE TRABAJADORES

CAPITULO I REQUISITOS DE ADMISIÓN

Artículo 2. Quien aspire a ingresar a **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**, deberá cumplir con los requisitos y el procedimiento que para tal efecto establezca la Empresa, además de aportar o ejecutar lo siguiente:

- a) Hoja de vida con sus respectivos soportes: Certificados de estudio formal y no formal y certificados de trabajo en los que conste el tiempo de servicio, el cargo y la índole de la labor ejecutada. En caso de no haber servido a otro patrono, el aspirante presentará certificados de personas honorables y conocidas, sobre una buena conducta.
- b) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso. **PARÁGRAFO:** En caso de requerirse personal que no cuente con la mayoría de edad, los requisitos de admisión y desempeño de la labor se desarrollaran a la luz de lo preceptuado por el Ministerio de Trabajo y por la Ley.
- c) Practicarse el examen médico de ingreso en el cual conste que el aspirante se encuentra en condiciones de salud, que le permita vivir en comunidad y ejercer profesiones u oficios sin constituir peligro para la misma.
- d) Los documentos que requiera la compañía para la vinculación del trabajador y de las personas a su cargo al Sistema de Seguridad Social Integral y a la Caja de Compensación Familiar.

PARÁGRAFO: Los requisitos de los *trabajadores extranjeros* se regirán por las siguientes condiciones, a la luz de lo preceptuado por el Ministerio del Trabajo:

- a) Presentación de la Visa que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado.
- b) Contar con Cédula de Extranjería cuando su permanecía sea igual o superior a tres (3) meses).

c) **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** informara por escrito a la Unidad Administrativa Migración Colombia sobre la vinculación, contratación o admisión y la desvinculación del trabajador extranjero o la terminación del contrato, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la iniciación o terminación de labores.

d) Si la profesión u oficio requieren de una matrícula temporal especial para el desarrollo de su labor, la cual otorgan los Consejos profesionales para el ejercicio de la profesión de cada área del conocimiento, deberán presentarse los respectivos requerimientos por parte del trabajador.

CAPITULO II PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 3. ESTIPULACIONES POR ESCRITO. El período de prueba será estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

Artículo 4. El período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** y el trabajador se celebren contratos sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

Artículo 5. Prórroga. Únicamente cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente pactado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

Artículo 6. Durante el período de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente, en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna.

Artículo 7. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales.

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 8. Definición del concepto de trabajadores accidentales o transitorios. Para todos los efectos, en el presente documentos, se entenderá por trabajadores accidentales o transitorios, el concepto definido por la Corte Constitucional en sentencia C-823 de 2006, a saber, *“aquellos que prestan una labor orientada a satisfacer necesidades extraordinarias de la empresa, que como tal escapa al giro ordinario de la actividad que desarrollan, durante un breve lapso que no puede exceder del mes. La temporalidad y precariedad de la vinculación debe concurrir con la naturaleza de la actividad en cuanto extraña a la finalidad que ejecuta la empresa. La labor del trabajador ocasional responde así a exigencias y necesidades momentáneas o extraordinarias del empleador, que justifican la brevedad de su vinculación”.*

Artículo 9. No tienen el carácter de trabajadores propiamente dicho de **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**, sino el de simples trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupan en labores de

corta duración no mayor a un mes y de índole distinta de las actividades normales de la Entidad. Estos trabajadores tienen derecho además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos.

Parágrafo. Cuando se trate de reemplazar temporalmente al personal en vacaciones o en uso de licencia o atender el incremento de la producción, el transporte u otras actividades análogas y cuando se trata de labores ocasionales o transitorias, el contrato puede celebrarse por cualquier término fijo, inferior a un año, y no será necesario previo aviso alguno para la terminación de dicho contrato.

TÍTULO II

JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

CAPÍTULO I

HORARIO DE TRABAJO

Artículo 10. Jornada laboral ordinaria. El horario de trabajo de **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** será el siguiente:

Sede Centro: de lunes a viernes de 7:00 A.M. a 12:30 P.M., de 2:00 P.M. a 5:00 P.M.; y los días sábados de 08:00 A.M. a 12:30 P.M. o dependiendo de la necesidad de la empresa sin exceder el máximo de horas legales permitidas.

Sede Rehabilitación SPA Masculina, Femenina y Unidad de Salud Mental: de lunes a viernes en jornada continua de 8:00 A.M. a 4:00 P.M. y sábados de 8:00 A.M. a 12:30 .M o dependiendo de la necesidad de la empresa.

PARÁGRAFO. Atendiendo a lo estipulado por el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada laboral de **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** en Sede Centro se extiende por acuerdo expreso entre los trabajadores y el empleador de ocho (8) horas diarias a ocho (8) horas y 30 minutos diarios, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores una jornada de solo 4 horas y 30 minutos el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario ni horas extras. **PARÁGRAFO 2:** Los turnos se manejarán de acuerdo a lo estipulado en el contrato de trabajo, a su vez, el empleador queda facultado para articular dichos turnos a conveniencia de **CLINICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** en atención al ius variandi. **PARÁGRAFO 3:** Los anteriores horarios de trabajo podrán ser modificados por la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** siempre que no se exceda del termino máximo estipulado por la Ley.

Artículo 11. CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S., queda facultada en todo tiempo para dividir a sus trabajadores en equipos y establecer turnos cuyo horario, ajustado estrictamente a la ley será fijado previamente en lugar visible del establecimiento, cuando las conveniencias y las necesidades lo hagan, a su juicio, indispensable. Por otra parte **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** se reserva el

derecho de modificar en cualquier momento el horario anterior sujetándose a las disposiciones legales respectivas y según las necesidades de la empresa.

Artículo 12. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo. Estos trabajadores deben laborar todas las horas necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias, constituya trabajo suplementario, ni indique sobre remuneración alguna.

Artículo 13. Jornada de trabajo en caso de fuerza mayor. El número máximo de horas de la jornada laboral de trabajo señaladas en el código sustantivo del trabajo, podrá ser elevado por orden de **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** y sin el permiso de la autoridad, por fuerza mayor o caso fortuito, amenaza u ocurrencia de accidentes o cuando sea indispensable por trabajos de urgencia que deban efectuarse en las instalaciones de nuestra Entidad, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario.

Artículo 14. Trabajo por Turnos. Cuando la naturaleza de la labor no exija labor continua y se lleve a cabo por turno de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias, ni 48 a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 15. Cuando **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** considere que determinada actividad suya requiera por razón de su misma naturaleza o sea por necesidades técnicas, ser atendida sin ninguna interrupción y deba por lo tanto, proseguirse los siete (7) días de la semana comprobará tal hecho ante la Dirección Regional del trabajo del lugar, para los fines del artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO II TRABAJO DIURNO, NOCTURNO Y HORAS EXTRAS

Artículo 16. TRABAJO DIURNO Y TRABAJO NOCTURNO. Es el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (09:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (09:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.)

Artículo 17. HORAS EXTRAS. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada señalada anteriormente y en caso, el que excede de la jornada máxima legal.

Artículo 18. 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 12 semanales. Cuando se trate de actividades reiteradas, se requiere la autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1º).

Artículo 19. REGISTRO DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. Concedida la autorización del Ministerio del Trabajo, **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** llevará diariamente por duplicado, un registro de trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique; Nombre, edad, sexo, actividad

desarrollada, número de horas laboradas con indicación, de si son diurnas o nocturnas y la liquidación de la sobreremuneración correspondiente. El duplicado de tal registro será entregado diariamente al trabajador debidamente firmado.

Artículo 20. EXCLUSIVIDAD DEL RECARGO. Cada uno de los recargos a que se refiere los artículos anteriores, se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumular a ningún otro.

Artículo 21. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando Dirección expresamente lo autorice a sus trabajadores.

Artículo 22. FECHA DEL PAGO DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

CAPÍTULO III TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS

Artículo 23. RECARGO POR TRABAJO NOCTURNO.

1. El trabajo nocturno o sea el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. por el hecho de ser nocturno se remunerará con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

CAPÍTULO IV DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 24. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- a) Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso, estipulados en el calendario nacional.
- b) Se entiende que cuando el descanso remunerado no caiga en día lunes, se trasladará al lunes siguiente a dicho día.

c) Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerá con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

CAPÍTULO V VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 25. Los trabajadores que hubieran prestado sus servicios durante un año, tendrán derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. En caso de no cumplir el año debido al retiro de la empresa, el trabajador tendrá derecho a la liquidación proporcional al tiempo de servicios prestado.

Artículo 26. La época de vacaciones será señalada por **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** a más tardar dentro del año siguiente a su causación y ellas serán concedidas oficiosamente o a petición del trabajador sin perjudicar el servicio o la efectividad del descanso. **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** podrá establecer períodos de vacaciones colectivas.

Artículo 27. INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho de reanudarlas.

Artículo 28. 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.

PARÁGRAFO. Cuando un trabajador se enferme y tenga incapacidad determinada por la EPS las vacaciones se interrumpen durante el tiempo que dure la incapacidad. El trabajador en este caso será obligado a presentar a su superior en forma inmediata el respectivo certificado de incapacidad.

En estos casos el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas o a acumularlas por los días que queden pendientes al próximo período de vacaciones, previa autorización de **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** sin que tal acumulación puedan exceder de 9 días hábiles por el período a que correspondan.

Artículo 29. En todo caso el trabajador gozará anualmente por lo menos 6 días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

En caso dado, las partes pueden convenir en acumular las vacaciones restantes hasta por dos (2) años; la acumulación puede ser hasta por 4 años cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, de confianza de manejo o extranjeros que prestan sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de los familiares.

Artículo 30. VACACIONES COLECTIVAS. **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** podrá determinar para todos o parte de los trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas, y si así lo hiciere,

los que en esta época no llevaran un año cumplido, se entenderá que las vacaciones de que goza son anticipadas y se absorben a las que cursen al cumplir un año de servicio.

Artículo 31. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de esta se hará en dinero, no solo por el año cumplido de servicio, sino proporcionalmente por fracción de año.

Si el trabajador goza únicamente de 6 días de vacaciones en un año se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos de este artículo.

PARÁGRAFO. Está prohibida la acumulación y compensación aún parcial de las vacaciones de los trabajadores menores de 18 años, durante la vigencia del contrato, quienes deben disfrutar de la totalidad de las vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel a que se hayan causado. Cuando para los mayores de 18 años se autoriza la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago se considerará válido solamente si al efectuarlo, **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** concede simultáneamente al trabajador los días no compensados en dinero.

Artículo 32. SALARIO BASE PARA COMPENSACIÓN DE VACACIONES. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador haya hecho uso de las vacaciones ya causadas o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación estas se liquidarán con base en el último salario devengado.

Artículo 33. REMUNERACIÓN DURANTE LAS VACACIONES. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengado en el día que comienza a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo excluirá para la liquidación de vacaciones; el valor del trabajo de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de los salarios devengados por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concede.

Artículo 34. REEMPLAZO PARA EMPLEADOS DE MANEJO. Los empleados de manejo que hicieron uso de vacaciones pueden dejar su reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**

Si este no aceptare el candidato presentado por el trabajador y llamare a otra persona para reemplazarlo, cesará por este hecho la responsabilidad del trabajador ausente en vacaciones.

CAPITULO VI PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 35. CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S. 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 perjudique el funcionamiento del establecimiento. Igualmente se podrá otorgar permisos para asistir a eventos deportivos o congresos propios de la profesión. La concesión de los permisos y licencias antes mencionados, estará sujeta a las siguientes condiciones:

- 1) La licencia por fallecimiento de un familiar se concede en los siguientes eventos: por fallecimiento de cónyuge, compañero (a) permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.
- 2) Cuando el permiso sea para concurrir al servicio médico la certificación de la asistencia, así como la incapacidad que emita en virtud de la misma deberá ser expedida por el médico adscrito a la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentra afiliado el trabajador.
- 3) En caso de lactancia, el aviso se entiende dado con el conocimiento que haya tenido **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** en la licencia de maternidad de la trabajadora.
- 4) En caso de grave calamidad doméstica, el trabajador está obligado a dar aviso a la Entidad, por conducto de su jefe inmediato, 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.
- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) Los permisos para asistir a eventos deportivos o actividades académicas extralaborales propias de la profesión se podrán otorgar con la solicitud anticipada de al menos una semana.

Artículo 36. CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S. concederá los siguientes tiempos de licencia y/o permiso para los diferentes casos:

- 1) 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. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- 2) En caso de grave calamidad doméstica, concederá tres (3) días calendario al empleado.
- 3) En caso de entierro de compañeros de trabajo, se definirán turnos para asistir a las honras fúnebres y sepelio.
- 4) En caso de nacimiento de un hijo, se concederá una licencia al padre conforme a lo dispuesto en la ley.
- 5) En caso de lactancia la trabajadora tiene derecho a dos descansos de treinta minutos cada uno dentro de la jornada para amamantar a su hijo sin descuento alguno del salario por dicho concepto, durante los primeros *seis* meses de edad del menor.

Artículo 37. CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S. sancionará de acuerdo con la ley y sus reglamentos las ausencias de trabajo en las cuales deduzca calamidad doméstica no comprobada o inexistencia, el engaño en esta materia se considera falta grave, o cuando el trabajador no avisa dentro de los términos previstos o se toma tiempo mayor del permiso concedido, sin autorización o excusa válida.

PARÁGRAFO 1: El tiempo empleado en los mencionados permisos y/o licencias pueden compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la Empresa, salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente y del fallecimiento de un familiar.

La concesión de los permisos no deberá alterar la operación normal de la Empresa y en todo caso, los permisos no podrán ser superiores a dos (2) meses, prorrogables por el mismo periodo por una sola vez.

Artículo 38. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO. Mientras el trabajador este haciendo uso de permiso o licencia no remunerada el contrato queda suspendido.

TITULO III REMUNERACIÓN

CAPITULO I SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL

Artículo 39. SALARIO. CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S. y el trabajador convendrán lo relativo al salario que haya de corresponder, teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra o a destajo y por tareas, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

Artículo 40. SALARIO MÍNIMO. De conformidad con las disposiciones vigentes, la entidad garantiza el salario mínimo que está consagrado a los trabajadores que perciban la totalidad de su remuneración en dinero en efectivo, sean mayores de 18 años y estén obligados a trabajar jornada completa de 8 horas, de acuerdo a las autorizaciones legales y reglamentarias vigentes.

Artículo 41 SALARIO EN DINERO Y SALARIO EN ESPECIE. El salario puede convenirse todo en dinero en efectivo, o partes en dinero y partes en especie. El salario en especie puede ser, entre otros, la alimentación, la habitación y vestuario que la entidad en su caso suministre al trabajador o a su familia, como parte de la retribución ordinaria del servicio.

CAPÍTULO II LUGAR, HORA DE PAGOS Y PERÍODO QUE REGULA

Artículo 42. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará por transferencia bancaria en las cuentas señaladas por los trabajadores para tal fin. El salario se pagará mes vencido y en pesos colombianos.

Artículo 43. El trabajador recibirá información sobre la liquidación del salario de tiempo extra nocturno, etc., así como las deducciones legalmente autorizadas.

Artículo 44. Los reclamos originados por equivocación en el cómputo de la remuneración se harán por el interesado al día siguiente hábil del pago respectivo.

Artículo 45. RETENCIÓN Y DEDUCCIONES. CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S. con previa autorización del trabajador para cada caso, o por mandato legal o judicial, podrá deducir retener o compensar la suma autorizada o convenida del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan al trabajador.

También podrá deducir, retener o compensar de los salarios o prestaciones, el valor de cuotas para cooperativas, cajas, intereses y abono a capital por prestamos inferiores a \$500.000 pesos que la empresa haya concedido prestar al empleado, fondos de ahorro y seguro social obligatorio, retención en la fuente y sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con lo previsto en el presente reglamento de trabajo y demás conceptos indicados por la ley, previo cumplimiento de los requisitos en cada caso.

TÍTULO IV SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 46. Es obligación de **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**, 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 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 47. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o ARL a que haya lugar, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados.

Artículo 48. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**, a 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 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.

Artículo 49. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para

todos o algunos de ellos ordene la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Artículo 50. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO . El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud de la empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa.

Artículo 51. En caso de accidente de trabajo, el jefe inmediato, 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 ARL.

Artículo 52. En caso de accidente no mortal o incidente, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará al jefe inmediato, 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 53. CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S. deberá 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 con el fin de aplicar la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 54. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la Empresa, deberá ser informado por ésta, a la Entidad Administradora de Riesgos Laborales y a la Entidad Promotora de Salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 55. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y la ley 1562 de 2012, del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

TÍTULO V
DERECHOS, DEBERES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

CAPÍTULO I
DERECHOS

Artículo 56. Además de los contemplados en la ley y los reglamentos, son derechos de los trabajadores de **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**, los siguientes:

- a) Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para el respectivo cargo.
- b) Participar en las capacitaciones programadas por la empresa para el mejor desempeño de su rol y responsabilidades.
- c) Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.
- d) Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas por la ley.
- e) Obtener el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones consagradas en los regímenes generales y especiales.
- f) Realizar denuncias, sobre las irregularidades o aspectos que considere pertinentes, de las conductas realizadas por entes internos y/o externos.

CAPÍTULO II
DEBERES

Artículo 57. Son deberes de los trabajadores de **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía e inteligencia con los superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido en el trabajo y fuera de él y presentar espíritu de leal colaboración con el orden moral y disciplina general de **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**
- e) Obrar y cumplir con diligencia y efectividad el servicio que le sea encomendado.
- f) Ejecutar los trabajos que se le confíe, con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- g) Hacer las observaciones, reclamos solicitudes a que hay lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

- h) Ser veraz en todo caso.
- i) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado.
- j) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden, la conducta en general, en su verdadera intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S. en general.
- k) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo superior para el manejo de los equipos e instrucciones de trabajo, principalmente para evitar los accidentes de trabajo, desperdicio de alimentos, desgaste anormal, protección de la propia salud y la de los demás.
- l) 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.
- m) Realizar denuncias, sobre las irregularidades o aspectos que considere pertinentes, de las conductas realizadas por entes internos y/o externos.
- n) Usar el uniforme completo de trabajo, que el oficio, profesión o reglamento exija, durante todo el tiempo de su jornada laboral.

CAPÍTULO III OBLIGACIONES

Artículo 58. Son obligaciones de la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.:**

- 1) Guardar y garantizar absoluto respeto a la dignidad humana del trabajador, procurando la conservación de un clima laboral armónico en las relaciones laborales.
- 2) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores
- 3) Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos apropiados a la protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garantice razonablemente la salud y la seguridad de aquellos.
- 4) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad de un trabajador. Para este efecto, CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S. mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias y las disposiciones legales pertinentes.
- 5) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
- 6) Conceder al trabajador los descansos, permisos y licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento y en la normatividad legal vigente.

- 7) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
- 8) hacerle practicar al trabajador, el examen médico de egreso y darle certificación sobre el particular. 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) Llevar registro del trabajo suplementario de cada trabajador, con las especificaciones de que trata el Art. 10 del Decreto 13 del 1967 y registro de inscripción de los menores de 18 años, en la forma exigida por el Decreto 995 de 1968.
- 10) Solicitar previa autorización al Ministerio de Trabajo, para hacer despidos colectivos de trabajadores terminar labores, parcial o totalmente, ya sea en forma transitoria o definitivamente por causas distintas de las previstas en los Arts. 6 literal d) y 7° del Decreto 2351 de 1965, explicando los motivos y acompañado de las correspondientes justificaciones, si fuere el caso.
- 11) Conceder a la trabajadora en estado de lactancia, dos descansos de treinta minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por este concepto durante los seis (6) primeros meses de edad. Si la trabajadora presenta certificado médico con las razones que la justifiquen, CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S. le dará más descansos de los aquí previstos.
- 12) Conservar el puesto de la trabajadora que está disfrutando de los descansos remunerados de que trata el capítulo V, título VIII del C.S. del T. o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.
- 13) Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

Artículo 59. Se prohíbe a la Empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos o sin mandamiento judicial, salvo en el siguiente caso: 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 del Trabajo. Es decir, en los casos de multas; retenciones por concepto de cuotas sindicales, cooperativas o cajas de ahorro; aportes al Instituto de los Seguros Sociales o a las Entidades Promotoras de Salud del sector privado; aportes a los Fondos de Pensiones, retención en la fuente y pago de impuestos; deducciones por conceptos de préstamos, anticipos de salarios en los casos autorizados por los inspectores de Trabajo; y en los casos de cuotas sindicales extraordinarias decretadas por las asociaciones sindicales. B) Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la Ley las autorice. C) En cuanto a la cesantía, CLÍNICA SOL DE LOS ANDES puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el derecho del sufragio.
6. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
7. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
8. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
9. 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.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél 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 (CST, art. 59).

Artículo 60. Son obligaciones de los trabajadores de **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**, las siguientes:

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
- b) Observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el empleador o sus representantes.
- c) Responder por el ejercicio de la autoridad que se le delegue, así como por la ejecución de la orden impartida.
- d) Observar un comportamiento respetuoso y considerado en las relaciones con sus compañeros de trabajo, superiores y subalternos.
- e) Evitar cualquier conducta de agresión física o moral o que implique violación a la libertad física o sexual contra sus superiores, subalternos y compañeros de trabajo.

- f) Comunicar al Empleador cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por directivos o compañeros de trabajo que puedan implicar comportamientos constitutivos de acoso laboral.
- g) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- h) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los equipos, instrumentos útiles, muebles y bienes que se le hayan facilitado para el desarrollo de sus labores o se le hayan confiado a su guarda o administración rindiendo cuenta de su debida utilización.
- i) Portar el uniforme de conformidad con las instrucciones que **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** imparta al respecto.
- j) Comunicar oportunamente a **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** las observaciones que estime conducentes a fin de evitarle daños o perjuicios.
- k) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente, que afecte o amenace a las personas o cosas de **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**
- l) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado, las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o de enfermedades profesionales.
- m) Registrar en las oficinas de **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
- n) Abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.
- o) Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales.
- p) Mantener el cargo al día y ordenado.
- q) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- r) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general.
- s) Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las responsabilidades o funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.
- t) Vigilar y salvaguardar los bienes y valores que le han sido encomendados y cuidar que sean utilizados debida y racionalmente, de conformidad con los fines a que han sido destinados.

- u) Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, rol y responsabilidad conserve bajo su cuidado e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebida de la misma.
- v) Guardar estricta reserva de los documentos que forman parte del sistema de Gestión de calidad que implementa **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**, y que por el ejercicio de su cargo debe conocer y/o manejar.
- w) Cuidar y proteger la red interna de comunicaciones e internet de la Empresa contra virus y programas espías que pueden filtrarse por las cuentas de correo electrónico personal.
- x) Cumplir con el código de ética y buen gobierno definido por la Empresa.

Artículo 61. Queda prohibido a los trabajadores:

1. Sustraer del establecimiento los elementos, dinero, medicamentos, víveres, útiles de trabajo, etc., sin permiso de la entidad.
2. Utilizar palabras ofensivas o soeces con sus superiores o compañeros de trabajo, no se permite ninguna clase de maltrato psicológico ni físico.
3. Presentarse al trabajo en estado de **embriaguez** o bajo la influencia de sustancias psicoactivas.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las autorizadas a los celadores.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Dirección, a excepción de los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el sitio de trabajo.
6. Atender vendedores ambulantes, y comprar sus mercancías en horas laborables, o dentro de la empresa.
7. Disminuir intencionalmente el ritmo normal de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o insistan en su declaración o mantenimiento de que participe o no en ella.
8. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier clase de propaganda en lugares de trabajo.
9. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, para permanecer en él o retirarse.
10. Usar los medicamentos, útiles, elementos, herramientas o vehículos suministrados por la Entidad, en objetos distintos del trabajo contratado.
11. Empezar o terminar su trabajo en horas distintas a las reglamentarias, sin autorización de **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**
12. Realizar reuniones en el local de la Entidad, cualquiera que sea su objeto, en horas de trabajo o distintas, sin previo permiso del superior.

13. Fumar en lugares donde esté prohibido hacerlo.
14. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de los pacientes, al de los compañeros de trabajo, la de sus superiores, la de terceras personas o la suya propia, o que amenacen o perjudiquen las máquinas, edificaciones, talleres o salas de trabajo.
15. Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido.
16. Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas.
17. Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que la CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S. pone a su disposición para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo.
18. Realizar a favor de personas diferentes a la CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S. cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo.
19. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.
20. El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente.
21. Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo.
22. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo

Artículo 62. En este reglamento están consignadas las normas tendientes a mantener de todos modos la regularidad y seguridad en el trabajo, además **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** cuenta con el reglamento de higiene y seguridad de acuerdo con lo preceptuado en el Art. 349 del C.S. del T., a lo cual se someten tanto la empresa como los trabajadores.

TÍTULO VI ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 63. Para efectos de autoridad y ordenamiento de **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**, la jerarquía será en el siguiente orden:

- Asamblea general de socios
- Directores
- Coordinadores
- Profesionales
- Asistentes y Analistas

- Auxiliares

Parágrafo. En todo lo relacionado con el trabajo de **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**, estará representado por los anteriores funcionarios y en general por las personas determinadas en el Art.32 del C.S. del T.

Artículo 64. Conducto Regular y Delegación de Autoridad. En las relaciones con la administración, los trabajadores deberán observar rigurosamente en todos los casos el conducto regular establecido.

TÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 65. **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual.

Artículo 66. Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones.

ARTÍCULO 67. Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves.
2. Graves.

PARÁGRAFO: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará el Gerente de **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado a la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta

h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ARTÍCULO 68. Sin perjuicio de lo dispuesto en la demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas graves:

1. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
2. No informar oportunamente a la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios;
3. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
4. La falta total del trabajo durante un (1) día, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**
5. No entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino a la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**;
6. No atender al personal de la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**, los pacientes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**;
7. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado de la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**;
8. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez;
9. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores;
10. 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 o perjudique los elementos, edificios, talleres o cualquier espacio de trabajo;
11. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**;
12. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**;
13. La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado;
14. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo;
15. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones,

indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** o a los compañeros de trabajo.

16. Todo acto o hecho del trabajador que implique falta de colaboración para con **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** sentido de responsabilidad frente a la misma, pérdida o destrucción de elementos de trabajo, medicinas, dinero en efectivo, víveres, etc., pérdida o sustracción de esos mismos elementos.

17. Hacer anotaciones falsas en la Historia Clínica o incurrir en la omisión de las anotaciones en la misma.

18. El hurto a pacientes, familiares, compañeros, o empresa: cancelación del contrato de trabajo a la primera vez.

19. Acciones u omisiones que conlleven a la afectación de pacientes y familiares frente al proceso médico que llevan los usuarios.

Artículo 69. Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas leves:

1. El retardo hasta los cinco (5) minutos en la hora de entrada del trabajador, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**

2. La falta total al trabajo por la mañana o en la tarde o al turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración en la entidad.

4. La violación leve por parte del trabajador de sus obligaciones contractuales o de las contenidas en la ley o en este reglamento,

5. Todo acto del trabajador que implique desorden dentro de **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**, tertulias o charlas dentro del mismo, interrupción injustificada de labores de sus compañeros de trabajo, destrucción de baños y sanitarios, mal uso de los mismos, fijación de carteles y avisos no autorizados por la empresa, destrucción de los avisos e informaciones dadas por la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** a los trabajadores; escritura de letreros de cualquier clase o naturaleza en las paredes del establecimiento ya sean internas o externas, juegos de toda clase y cualquier naturaleza dentro del establecimiento.

9. Todo acto del trabajador que implique falta, descuido, negligencia en el desempeño de sus funciones, así como todo acto que demuestre un deficiente rendimiento en el trabajo dentro de las justas causas contempladas por la ley.

10. Todo acto o hecho del trabajador que implique falta de colaboración para con **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** sentido de responsabilidad frente a la misma, pérdida o destrucción de elementos de trabajo, medicinas, dinero en efectivo, víveres, etc., pérdida o sustracción de esos mismos elementos.

11. Las faltas, cometidas por el trabajador fuera de la Entidad, pero que comprometen ante terceros la imagen de la Institución y de sus trabajadores.

12. Los casos no contemplados específicamente en los ordinales anteriores y que impliquen violación a las obligaciones a cargo del trabajador, conforme a lo señalado

13. El no uso del uniforme completo durante el turno, cuando se tenga dispuesto, se sancionará así:

Artículo 70. La imposición de las multas a que se refiera el presente reglamento, no impide, que **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de lo recaudado por concepto de multas impuestas a los trabajadores, se consignará en la cuenta especial que **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** destinará a los premios o regalos para los trabajadores que más puntual y eficientemente cumplen con sus obligaciones.

Artículo 71. APERTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO. El Gerente enviara una comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas que conlleven a una posible sanción.

La citación por escrito al trabajador a una Audiencia de Descargos, debe contener:

- La fecha, hora y lugar en que va a realizarse la Audiencia.
- Formulación de los cargos imputados; traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos; indicación de un término durante el cual pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
- En el caso de proceder, la indicación de que puede estar acompañado por dos compañeros de trabajo.
- Firma del trabajador y del Gerente.

Artículo 72. PRESENTACIÓN DE DESCARGOS. En el día, hora y lugar fijados en la citación, la persona que ocupa el cargo que conforme al reglamento interno de trabajo tiene la facultad para adelantar procesos disciplinarios, le recibirá al trabajador citado sus descargos, adicionalmente le podrá formular las preguntas necesarias y conducentes con el fin de establecer si se incurrió o no en la falta disciplinaria, y practicará las pruebas solicitadas por el trabajador por un término no mayor a 10 día hábiles prorrogables por una sola vez por el mismo término, procediéndose a levantar un Acta que al final de la audiencia deberá ser firmada por los asistentes.

Al inicio de la Audiencia de Descargos, se interrogará al trabajador si desea hacer uso del derecho de estar asistido por dos compañeros de trabajo, si rehúsa este derecho, se dejará constancia expresa en el acta de descargos. Escuchado el trabajador en descargos, practicadas las pruebas solicitadas por éste y probada la existencia de la falta disciplinaria, se decidirá, de conformidad con las normas del reglamento interno de trabajo, la imposición de la sanción disciplinaria, notificándole al trabajador los efectos de la misma y advirtiéndole que puede impugnar la decisión disciplinaria.

Artículo 73. Las sanciones serán impuestas por el Gerente previo el informe que se tenga sobre las faltas cometidas.

Artículo 74. Si el Gerente ha recibido el respectivo informe sobre la falta cometida, y no encontrase satisfactorias o justificadas las explicaciones dadas al respecto por el trabajador inculpado, hará efectiva la sanción que corresponda.

Artículo 75. COMUNICADO DE LA IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN O CIERRE DEL PROCESO DISCIPLINARIO. El pronunciamiento de la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** debe darse mediante un acto motivado y congruente, con expresión de los hechos precisos que motivan la imposición de la sanción disciplinaria.

PARÁGRAFO: Si luego de haber realizado los descargos, se decide no aplicar la sanción, debe comunicarse por escrito igualmente al trabajador, que se dará por cerrado el proceso disciplinario.

Artículo 76. Recursos. Ante el comunicado de imposición de la sanción disciplinaria el trabajador debe tener la oportunidad de controvertir mediante recurso de apelación, en el término de cinco (5= días hábiles siguientes a la notificación de la imposición de la sanción la decisión tomada por la persona facultada para adelantar el proceso, ya sea ante el superior jerárquico de quien impone la sanción o la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria en el caso de terminación del contrato con justa causa del contrato de trabajo.

Artículo 77. CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S. no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, en convenciones colectivas, en fallos arbitrales o en el contrato individual del trabajo.

Artículo 78. CLASES DE SANCIONES. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.
2. Multa, para las faltas leves.
3. Suspensión, para las faltas leves y graves.

La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida. La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente. La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses. La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses. **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de las mismas.

Artículo 79. La imposición de una multa no impide que la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** 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 de la Universidad que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

Artículo 80. CLÍNICA SOL DE LOS ANDES no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento pero, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, se podrá prescindir o cambiar

la sanción por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, etc., por escrito o verbalmente.

Artículo 81. Cuando la falta o infracción cometida dé lugar a sanción disciplinaria, la entidad determinará tal sanción en un todo de acuerdo a los hechos, y se hará conocer por medio de notificación suscrita por el jefe respectivo o quien haga sus veces y en el cual se especifique: La falta cometida y la sanción disciplinaria correspondiente. Copia de tales comunicaciones, será archivada en la hoja de vida del trabajador sancionado.

Artículo 82. La suspensión del trabajo como sanción disciplinaria, implica el no pago del tiempo no servido y de los correspondientes descansos dominicales. El contrato de trabajo queda suspendido durante el tiempo que dure la suspensión con las consecuencias previstas por la ley.

Artículo 83. CAUSAL DE DESPIDO. Cuando el trabajador haya incurrido en más de dos sanciones disciplinarias cualesquiera que sean las causas de estas y el tiempo transcurrido entre una y otra, **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** podrá considerar que existe justa causa de despido.

CAPÍTULO II RECLAMO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 84. El personal de la entidad, deberá presentar los reclamos ante los superiores jerárquicos de acuerdo al organigrama existente en la empresa.

Artículo 85. Los reclamos de carácter general, así como los individuales, relacionados en el pago de salarios y prestaciones sociales, deberán formularse directamente por los trabajadores al Gerente, quien será la persona encargada de atender tales reclamos.

Artículo 86. Los reclamos de carácter general serán presentados por los trabajadores, una vez se presente el hecho que origina la reclamación.

TÍTULO VIII CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 87. Son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**, todas aquellas contenidas en el Literal a Numerales 1 al 15 del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965.

Artículo 88. Son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**, todas aquellas contenidas en el Literal b Numerales 1 al 8 del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965.

Artículo 89. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. La terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte de **CLÍNICA SOL DE LOS**

ANDES S.A.S. y todo su procedimiento y regulación se regirá por lo establecido en el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 6º de la Ley 50 de 1990 y modificado por la Ley 789 de 2002.

Artículo 90. Cuando **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores, parcial o totalmente, ya sea en forma transitoria o definitiva, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones si fuere el caso.

En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, previstos en los Arts. 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo darán aviso inmediato al inspector de trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política del lugar a fin de que se compruebe esta circunstancia.

El Ministerio de Trabajo a su juicio en cada caso, determinará cuando **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.

Las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones a este artículo se harán efectivas por la justicia de trabajo.

TÍTULO IX ACOSO LABORAL

CAPÍTULO I

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 91. Definición de acoso laboral. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo. Son conductas catalogadas como acoso laboral las señaladas en los artículos 2.º a 7.º de la Ley 1010 de 2006.

Artículo 92. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas, armónicas y de buen ambiente entre quienes comparten vida laboral en la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES** y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 93. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Mantener informados a sus trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y sus desarrollos normativos y jurisprudenciales, a través de campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas y prácticas que constituyen

acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y su tratamiento sancionatorio.

2. Crear espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**

3. Diseñar y aplicar mecanismos de 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 que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos, y

c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 94. Procedimiento interno. 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 pretenden desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley:

1. La **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** tendrá un comité integrado en forma bipartita por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

2. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** 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 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 la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**

f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de Trabajo, en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9.º 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 cada dos (2) meses, 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 empresa 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, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los trabajadores competentes de la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**, 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.

TÍTULO X TELETRABAJO

Artículo 95. **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** podrá celebrar contratos de teletrabajo con personas que desempeñen sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones de la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**

Artículo 96. Las modalidades de la ejecución del teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas: – Autónomos, son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser pequeña oficina o un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones. – Móviles, son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles. – Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en la **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**

Artículo 97. **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.** reconocerá a sus teletrabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, así como los

incluirá en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y demás programas preventivos que se adelanten y facilitará la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.

TÍTULO X DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 98. Toda persona debe saber que al momento de entrar a prestar sus servicios a **CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.**, lo hace sujetándose en todo a las cláusulas del presente reglamento, por lo cual se fijan dos ejemplares de él en un lugar visible para el conocimiento de todo el personal.

Artículo 99. 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.

Artículo 100. 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.

TITULO XI VIGENCIA Y PUBLICIDAD

Artículo 101. El presente reglamento entrara a regir dos semanas después de su publicación, hecha en la forma prevista en el Artículo 120 del C.S. del T.



JUAN FELIPE MONCAYO MÁRQUEZ
C.C. 1.032.410.475 de Bogotá
GERENTE
Representante Legal
CLÍNICA SOL DE LOS ANDES S.A.S.

