



INDICE

Pág.

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES.....	3
CAPÍTULO II - CONDICIONES DE ADMISIÓN.....	3
CAPÍTULO III - CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	8
CAPÍTULO IV - PERIODO DE PRUEBA.....	12
CAPÍTULO V - TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.....	13
CAPÍTULO VI - DÍAS Y HORARIO DE TRABAJO.....	13
CAPÍTULO VII – LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.....	18
CAPÍTULO VIII - DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO.....	20
CAPÍTULO IX - SALARIO MÍNIMO, LEGAL O CONVENIONAL.....	24
CAPÍTULO X - LUGAR, DÍA Y HORA PARA EL PAGO DE SALARIOS.....	26
CAPÍTULO XI - LICENCIAS.....	27
CAPÍTULO XII - PERMISOS.....	30
CAPÍTULO XIII - VACACIONES REMUNERADAS.....	31
CAPÍTULOS XIV - SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES Y PRIMEROS AUXILIOS.....	34
CAPÍTULO XV - PRESCRIPCIONES DE ORDENES.....	40
CAPÍTULO XVI - ORDEN JERÁRQUICO.....	41
CAPÍTULO XVII - LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES.....	41
CAPÍTULO XVIII - OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.....	43
CAPÍTULO XIX - OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.....	47
CAPÍTULO XX - PROHIBICIÓN A LA EMPRESA.....	49
CAPÍTULO XXI - PROHIBICIÓN A LOS TRABAJADORES.....	51
CAPÍTULO XXII - ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	53
CAPÍTULO XXIII - RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIEN DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.....	57
CAPÍTULO XXIV - MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.....	57
CAPÍTULO XXV - PUBLICACIONES Y VIGENCIA.....	61
CAPÍTULO XXVI - DISPOSICIONES FINALES.....	62
CAPÍTULO XXVII - CLÁUSULAS INEFICACES.....	63



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO PRIMERO. ALCANCE: El presente reglamento interno de trabajo es prescrito por **SALUD DARIEN IPS S.A.**, la cual es una sociedad mercantil legalmente constituida, con Nit 811.045.925-3, cuyo objeto principal es la prestación de servicios de salud con calidad a todos sus usuarios y con domicilio principal en la ciudad de Apartado en la calle 100 Nro. 94^a-30 y con las siguientes sucursales en la Región de Uraba: **Carepa** calle 77 Nro. 78^a-40, **Turbo currulao**: Carrera 50 Nro. 48-13, **Turbo: Nueva Colonia** Barrio 19 de marzo, calle 25 Nro. 26^a-16, **Turbo sector Urbano** carrera 15 Nro. 100-01, **Chigorodó**: Calle 96 Nro. 103-60 y en las que a futuro se establezcan, el cual rige las relaciones entre **SALUD DARIEN IPS S.A.** y sus trabajadores. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo escrito o verbales celebrados o que se llegaren a celebrar, salvo estipulación en contrario.

ARTÍCULO SEGUNDO. DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO: Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, bien sea natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de la segunda y mediante una remuneración.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO TERCERO. REQUISITOS PARA SER TRABAJADOR DE SALUD DARIEN IPS S.A:

- 3.1 Reunir las calidades exigidas de conformidad al manual de funciones.
- 3.2. Tener más de 18 años o siendo menor contar con el permiso respectivo.
- 3.3. Tener definida su situación militar.
- 3.4. Haber sido seleccionado de conformidad al sistema de selección definido por la IPS.

3.5 Acreditar examen médico de ingreso.

ARTÍCULO CUARTO. SELECCIÓN: Para la admisión a laborar a **SALUD DARIEN IPS S.A.**, se requerirá de la aprobación de los exámenes establecidos, con los cuales se busca garantizar la idoneidad del recurso humano y ofrecer igualdad de oportunidades para las personas que deseen ingresar los cuales constan de:

4.1 Realización de prueba psicotécnica.

4.2 Una evaluación escrita.

PARÁGRAFO: Los procedimientos de selección, serán coordinados por el área administrativa de **SALUD DARIEN IPS S.A.**

ARTÍCULO QUINTO. REQUISITOS PREVIOS PARA LA LEGALIZACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. Todo aspirante a suscribir un contrato con la empresa, excepto los médicos, odontólogos y auxiliares de odontología deberán acreditar:

- ❖ Hoja de vida en el formato establecido por la empresa, con foto.
- ❖ Fotocopia de la cedula de ciudadanía vigente y ampliada
- ❖ Carta laboral de la última empresa
- ❖ Dos referencias personales
- ❖ Certificados de cursos realizados en los últimos tres años.
- ❖ Certificado de Contraloría
- ❖ Certificado de Procuraduría
- ❖ Copia de Diplomas que acreditan la calidad de profesional, técnica, tecnológica o auxiliar.
- ❖ Exámenes de laboratorio (vdrl, hemoclasificación).
- ❖ Certificado de afiliación al fondo de pensiones.
- ❖ Examen preocupacional o de ingreso.
- ❖ Para personal asistencial, certificado de vacunas vigente



- ❖ Afiliación a la EPS
- ❖ Afiliación a la ARP
- ❖ Afiliación a la CCFC
- ❖ Afiliación a FESDARIEN (opcional).
- ❖ Apertura de cuenta en el banco de Bogotá

PARÁGRAFO PRIMERO: Los odontólogos y auxiliares de odontología deberán acreditar como requisitos para el contrato:

- ❖ Hoja de vida en el formato establecido por la empresa, con foto.
- ❖ Fotocopia de la cedula de ciudadanía vigente y ampliada
- ❖ Carta laboral de la última empresa
- ❖ Dos referencias personales
- ❖ Certificados de cursos realizados en los últimos tres años.
- ❖ Certificado de Contraloría
- ❖ Certificado de Procuraduría
- ❖ Copia de Diplomas que acreditan la calidad de profesional, técnico o auxiliar.
- ❖ Acta de grado que lo acredita como profesional.
- ❖ Registro ante la DSSA.
- ❖ Certificado del Tribunal de ética odontológica, para odontólogos.
- ❖ Certificado de haber cumplido el año rural o constancia de exoneración del mismo.
- ❖ Carne de radio protección vigente.
- ❖ Fotocopia del carne de vacunas (hepatitis B, Td, Tt)
- ❖ Exámenes de laboratorio (serología, parcial de orina, tipo de sangre).
- ❖ Examen de ingreso



- ❖ Certificado de afiliación al fondo de pensiones.
- ❖ Póliza de responsabilidad civil extra contractual por ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes, como mínimo para odontólogos.
- ❖ Afiliación a la EPS
- ❖ Afiliación a la ARP
- ❖ Afiliación a la CCFC
- ❖ Afiliación a FESDARIEN (opcional).
- ❖ Apertura de cuenta en el banco de Bogotá

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los Médicos generales deberán acreditar como requisitos para el contrato:

- ❖ Hoja de vida en el formato establecido por la empresa, con foto.
- ❖ Fotocopia de la cedula de ciudadanía vigente y ampliada
- ❖ Carta laboral de la última empresa
- ❖ Dos referencias personales
- ❖ Certificado de experiencia laboral
- ❖ Certificados de cursos realizados en los últimos tres años.
- ❖ Fotocopia del diploma que lo acredita como profesional
- ❖ Fotocopia del acta de grado
- ❖ Resolución autorizando ejercer la profesión por parte de la DSSA.
- ❖ Certificado de Tribunal de ética medica
- ❖ Fotocopia de la tarjeta profesional
- ❖ Certificado de Contraloría
- ❖ Certificado de Procuraduría
- ❖ Fotocopia del carne de vacunas (hepatitis B, Td, Tt)



- ❖ Exámenes de laboratorio (serología, parcial de orina, tipo de sangre).
- ❖ Examen de ingreso
- ❖ Certificado de afiliación al fondo de pensiones.
- ❖ Póliza de responsabilidad civil extra contractual, como mínimo por ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- ❖ Afiliación a la EPS
- ❖ Afiliación a la ARP
- ❖ Afiliación a la CCFC
- ❖ Afiliación a FESDARIEN (opcional).
- ❖ Apertura de cuenta en el banco de Bogotá

PARÁGRAFO TERCERO. REQUISITOS ADICIONALES: 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 es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de VIH (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

ARTÍCULO SEXTO. EVALUACIÓN DEL PERSONAL: SALUD DARIEN IPS S.A. contará con un sistema de evaluación permanente del personal, en el cual se verifique el cumplimiento de los objetivos, la mejora continua en la prestación del servicio del personal y el cumplimiento de las funciones asignadas.

ARTÍCULO SÉPTIMO. SISTEMA DE ESTIMULOS DEL PERSONAL: SALUD DARIEN IPS S.A. contará con un sistema de estímulos para aquellos empleados que por niveles sean los mejores calificados.



CAPÍTULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO OCTAVO. DEFINICIÓN: Es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a **SALUD DARIEN IPS S.A.**, a cambio de que este le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

ARTÍCULO NOVENO. QUIENES PUEDEN CELEBRAR CONTRATO: Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO DÉCIMO. CONTENIDO: El contrato de aprendizaje debe contener como mínimo los siguientes aspectos:

- 10.1 Nombre de la empresa o empleador;
- 10.2 Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz;
- 10.3 Oficio que es materia del aprendizaje programa respectivo y duración del contrato,
- 10.4 Obligación del empleador y del aprendiz y derechos de éste y aquel;
- 10.5 Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato;
- 10.6 Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio;
- 10.7 Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y,

10.8 Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. CELEBRACIÓN DEL CONTRATO: El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. SOSTENIMIENTO ECONOMICO: Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual legal vigente. (Artículo 30, parágrafos 3 y 4, Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. OBLIGACIONES: Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes.

13.1 Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la empresa, y

13.2 Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR: Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, **SALUD DARIEN IPS S.A.** tiene las siguientes para con el aprendiz:



14.1 Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.

14.2 Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y

14.3 Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. PORCENTAJE DE APRENDICES: En lo referente a la contratación de aprendices así como la proporción de éstos, **SALUD DARIEN IPS S.A.**, se ceñirá a lo prescrito por el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, conforme al cual “la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un (1) aprendiz”.

PARÁGRAFO: La calidad de aspirante se verificará previo registro en el sistema nacional del SENA y certificación del coordinador respectivo del SENA regional Urabá.

ARTICULO DECIMO SEXTO. DURACION: El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo alternados en períodos sucesivos e iguales para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de la Protección Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. PERIODO: El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

17.1 Los primeros tres (3) meses se presumen como períodos de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.

17.2 El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.

17.3 Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

CAPÍTULO IV PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. OBJETIVO: Una vez **SALUD DARIEN IPS S.A.** admita el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. ESTIPULACIÓN POR ESCRITO: 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 (CST, art. 77, num. 1º).

ARTÍCULO VIGÉSIMO. DURACIÓN: 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 (2) 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 (L. 50/90, art. 7º).



ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. TERMINACIÓN DEL CONTRATO: Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. DEFINICIÓN: Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) 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 (CST, art. 6º).

CAPÍTULO VI DÍAS Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. HORARIO DE TRABAJO: Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

23.1 El personal administrativo, laborará en términos generales todos los días de lunes a sábado en un horario de 7:30 a.m. a 12:00 del día y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. Los días sábado de 8:00 a.m. a 12:00 del día.

23.2 El horario de las diferentes sedes será el siguiente:

Apartadó:

6.30 a.m

2:30 p.m

3:00 p.m.

SEDE CENTRAL APARTADÓ: CALLE 100 N 94°-30 TEL 8156010 EXT 6 CEL 3138498801



7:00 p.m.

7:00 a.m.

3:00 p.m.

Carepa:

7:00 a.m

11:00 a.m.

3:00 p.m

7:00 p.m

7:00 a.m

12 meridiano

1:00 p.m

4:00 p.m

6:30 a.m

3:00 p.m.

Chigorodó:

11:00 a.m

7:00 p.m

7:00 a.m

3:00 p.m

Turbo, sector urbano, Currulao y Nueva colonia:

6:30 a.m

3.30 p.m

7:00 a.m

4:00 p.m

PARÁGRAFO PRIMERO: Debido a que el objeto social de **SALUD DARIEN IPS S.A.** es la prestación de servicios de salud a sus usuarios, se requiere de un personal administrativo y asistencial en forma permanente, por lo cual estos no tendrán un horario invariable de entrada y salida, esta facultad la tendrá, el gerente que de conformidad a las necesidades del servicio, conveniencia u otras circunstancias, lo fijara, en todo caso garantizando en dicho personal una jornada laboral de cuarenta y ocho (48) horas semanales, sin superar diez (10) horas diarias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando se disponga laborar en días domingos, por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un (1) día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARÁGRAFO TERCERO: Cuando **SALUD DARIEN IPS S.A.** llegue a tener 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 a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

PARÁGRAFO CUARTO: Jornada laboral flexible (L. 789/2002, art. 51) modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

- 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. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno, ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.
- 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 promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (L. 789/2002, art. 51).
- El empleador no podrá aun con consentimiento del trabajador, contratarlo para ejecución de dos turnos en un mismo día, salvo labores de supervisión, confianza y manejo.
- **SALUD DARIEN IPS S.A.** podrá alargar algunas jornadas por una hora, acortando otras, pero sin que el total del trabajo en la semana exceda de cuarenta y ocho (48) horas, para los trabajos en que la ley ha señalado este máximo con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso del día sábado.



- **TRABAJO POR TURNOS.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.
- También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161 del Código sustantivo de trabajo en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.

PARÁGRAFO QUINTO: El horario de los empleados asistenciales, serán fijados por **SALUD DARIEN IPS S.A.** en turnos necesarios para la permanente atención de sus servicios, señalando jornadas que no excedan las máximas legales y permitidas por el ordenamiento jurídico.

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. AUMENTO DE HORAS ORDINARIAS: El límite de horas de trabajo previsto en este reglamento, puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio de la Protección Social, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenaza, por la ocurrencia de algún accidente o cuando sea indispensable trabajos de urgencia que deban ser efectuados con los equipos o instalaciones de **SALUD DARIEN IPS S.A.**, pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la IPS sufra perturbación grave. La empresa anotará en un registro las horas extraordinarias efectuadas de acuerdo a lo prescrito en el artículo 163 del C.S.T.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. SUSPENSIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO: Cuando por caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo mayor de dos (2) horas no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio

prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. JORNADA LABORAL DE ADOLESCENTES: La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

26.1. Los adolescentes mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y (30) treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

26.2 Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. JORNADA LABORAL DE EMPLEADOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO: No habrá limitación de la jornada para los trabajadores que se desempeñen en cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen de actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario, para llenar ampliamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

PARÁGRAFO: Se considera personal de confianza y manejo, los subdirectores, el Medico Auditor, la Coordinadora de Promoción y Prevención y la directora de Calidad.

CAPÍTULO VII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. TRABAJO DIURNO: Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m y las 10:00 p.m y trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m y las 6:00 a.m.



ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. TRABAJO SUPLEMENTARIO: Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159). Este a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1º).

ARTÍCULO TRIGÉSIMO. TRABAJO EXTRA: El trabajo extra diurno, nocturno, extra festivo y extra festivo nocturno, se pagará de conformidad a lo establecido en el código sustantivo de trabajo. **SALUD DARIEN IPS S.A.** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, ni el ejecutado en el horario nocturno o en días dominicales y/o festivos sino cuando expresamente sea autorizado a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el artículo. En ningún caso las horas extra de trabajo diurnas o nocturnas podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS:

- El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
- El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

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



ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO. REQUISITOS PARA CANCELAR HORAS EXTRAS: La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, expresamente por escrito.

PARÁGRAFO: En **SALUD DARIEN IPS S.A.** las únicas personas facultadas para autorizar horas extras son: subdirector(a) Administrativo(a), subdirector(a) Científico(a) y los Coordinadores de sedes, previo diligenciamiento del formato de horas extras F-005-SAD, o el que a futuro se modifique o implemente.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO. FECHA DE PAGO DE HORAS EXTRAS: El pago de trabajos suplementarios o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno se efectuarán junto con el del salario ordinario o a más tardar junto con el salario del periodo siguiente.

CAPÍTULO VIII DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO. DESCANSO EN DÍAS DOMINGOS:

Salvo la estipulación de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales, el empleador esta obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores, el cual tiene una duración de veinticuatro horas, teniendo en cuenta lo siguiente:

34.1 El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador, se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

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

34.3 Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

34.4. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

34.5. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO. DESCANSO REMUNERADO EN OTROS DÍAS DE FIESTA: Los trabajadores de **SALUD DARIEN IPS S.A.**, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero (1) de enero, seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1) de mayo, veintinueve (29) de junio, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, ocho (8) de diciembre y veinticinco (25) de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado del seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) 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.

35.1 Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo de los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

35.2. La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

35.3. Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en el presente artículo **SALUD DARIEN IPS S.A.** suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de

ese día, como si se hubiere realizado. No esta obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO: 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. En caso de que el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja al recargo establecido en el numeral anterior y 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.

36.1 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.

36.2. 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 durante el mes calendario.

36.3 El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo. En 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 161 C.S.T, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

36.4 **El** descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos.



Desde el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del lunes.

36.5 Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, **SALUD DARIEN IPS S.A.** fijará en un 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 puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO. OTROS DESCANSOS REMUNERADOS: Así mismo tendrán derecho a descansos remunerados los trabajadores en los siguientes casos:

37.1 Derecho a media jornada laboral el trabajador que acredite haber sufragado en elecciones. (Ley 403 de 1997).

37.2 Derecho a un día compensatorio de descanso remunerado, las personas que hubiesen sido designados como jurados de votación, claveros o escrutadores, dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación. (Código Electoral).

37.3 Derecho a una licencia de dos (2) o cuatro (4) semanas, remuneradas, según lo determine el médico, con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso; para disfrutar de la licencia la trabajadora debe presentar a la Subdirección Administrativa un certificado médico que conste que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que tuvo lugar y la indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora. (Artículo 237 del C.S.T)

37.4 La trabajadora que hubiese tenido un hijo, tiene derecho a dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno de salario, durante los seis (6) primeros meses.



CAPÍTULO IX SALARIO MINIMO, LEGAL O CONVENCIONAL

ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO. SALARIO: SALUD DARIEN IPS S.A. y el trabajador convendrán lo relativo al salario que haya de corresponder a este, teniendo en cuenta sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, vigentes y aplicables.

PARÁGRAFO: El salario puede convenirse todo en dinero efectivo o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que **SALUD DARIEN IPS S.A.** suministre al trabajador o a su familia, como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se evaluará expresamente en el respectivo contrato y en su defecto se estimará parcialmente.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO. SALARIO PROPORCIONAL: A los trabajadores quienes por motivo del servicio que presten, se les exija determinado número de horas, inferiores a la jornada legal de trabajo, se les computara el salario mínimo garantizando en proporción a las horas que trabajen.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO. CUBRIMIENTO DEL SALARIO. El pago del salario cubre el de los días domingo y de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el respectivo mes.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO PRIMERO. SALARIO INTEGRAL: 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, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales,



más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO. SALARIO UNIFORME: Cuando el trabajado por equipo implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes podrán estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas distintas, compensen los recargos legales.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO TERCERO. PROHIBICION DE DEDUCCIÓN DE SALARIO: El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso de arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes, indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO CUARTO. DESCUENTOS PERMITIDOS: Están permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas, del fondo de Fesdarién y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado.



CAPÍTULO X LUGAR, DÍA Y HORA PARA EL PAGO DE SALARIOS

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO QUINTO. FORMA DE EFECTUAR EL PAGO: Salvo los casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagara en dinero (moneda legal) al trabajador mes vencido, mediante el sistema de dispersión de fondos, directamente en la cuenta que previamente el empleado hubiese reportado o a quien autorice mediante escrito autenticado, en la sede de la oficina principal ubicada en el Municipio de Apartado.

PARÁGRAFO: En caso de que se hubiere pactado la modalidad de jornal, esta se cancelará semanalmente los días sábados.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEXTO. PAGO ANTICIPADO: Solo en eventos de fuerza mayor, el subdirector Administrativo y Gerente podrán autorizar el pago anticipado parcial de salario de un empleado, previa solicitud por escrito.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO. RECLAMOS POR PAGO: Los reclamos originados por equivocaciones en el pago de la remuneración, se harán directamente por el interesado y por escrito en la oficina de la Subdirección Administrativa de SALUD DARIEN IPS S.A. durante la quincena siguiente a aquella en la cual se efectuó el pago.

CAPÍTULO XI LICENCIAS

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO OCTAVO. LICENCIAS: SALUD DARIEN IPS S.A. otorgará a sus trabajadores licencias así:

48.1 Para el ejercicio del sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.

48.2 En caso de grave calamidad domestica, debidamente comprobada; la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir esta, según lo permitan las circunstancias. En todo caso el permiso así concedido no podrá exceder de tres (3) días calendario.

Se entiende calamidad doméstica, las inundaciones, los incendios, terremoto, secuestro en parientes de primer grado de consanguinidad, (hijos, padres) primero de afinidad (cónyuge) y primero civil (hijo adoptado), la enfermedad o hospitalización de parientes en el primer grado de consanguinidad, (hijos y padres) primero de afinidad (conyugue) o primero civil, (hijo adoptado); hurto de enseres de hogar en pérdida total.

Para otorgar estas licencias, el trabajador lo deberá solicitar con la inmediatez que la circunstancia lo permita y deberá acreditar certificado o prueba sumaria de la situación así:

En caso de hospitalización de familiar	Certificado de la clínica que indique que el trabajador es el acompañante
Incendios	Certificado del cuerpo de bomberos
Secuestro	Constancia de la respectiva denuncia
Hurtos	Constancia de la respectiva denuncia

48.3 Para asistir al entierro de compañeros de trabajo siempre que se avise con un (1) día de anticipación, **SALUD DARIEN IPS S.A.**, concederá el permiso a sus empleados de conformidad al porcentaje que estime el Gerente o la Subdirección Administrativa.

48.4 Licencia de luto: En los eventos de fallecimiento del conyugue del trabajador, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se otorgará una licencia remunerada de luto de cinco (05) días hábiles, para lo cual el trabajador deberá dar previo aviso al empleador y acreditar el respectivo a la autoridad competente (ley 1280 de 2009). La licencia será concedida desde la fecha en que se produzca el deceso.

48.5 Licencia en época de parto: Toda trabajadora en estado de embarazo tendrá derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar el descanso.

Para lo anterior, la trabajadora debe presentar un certificado medico, en el cual conste: El estado de embarazo de la trabajadora; la indicación del día probable del parto; la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que podrá ser de dos semanas o si la madre lo desea de una semana, siendo esta semana en todo caso obligatoria en forma previa a la fecha probable de parto.

El mismo derecho tendrá la madre adoptante para lo cual se asimila la fecha de parto a la entrega oficial del menor.

48.6 La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las catorce (14) semanas que se establecen en el numeral anterior. Cuando se trate de madres con parto múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más. (Ley 1468 de 2011).

Para dar aplicación a lo anterior la trabajadora deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.

48.7 Licencia de paternidad. El empleado de **SALUD DARIEN IPS S.A.** cuya esposa o compañera permanente, haya dado a luz o hubiesen optado por la adopción, tendrá derecho a una licencia de ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad que deberá ser asumida por la EPS.

48.8 Licencias no remuneradas: Cuando un empleado desee solicitar licencia no remunerada, estas solo podrán concederse a juicio del empleador, si lo estima procedente por espacio de un (1) mes y deben solicitarse con quince (15) días calendarios anteriores a la fecha en que se pretenda disfrutarlas.

PARÁGRAFO: Los empleados de **SALUD DARIEN IPS S.A.** tendrán derecho a las demás licencias establecidas por ley y aquellas que estén a cargo de las entidades de la seguridad social en salud.

CAPÍTULO XII PERMISOS

ARTÍCULO CUDRAGÉSIMO NOVENO. CLASES DE PERMISO: Los diferentes permisos que requiera un empleado de **SALUD DARIEN IPS S.A.** deben solicitarse ante el inmediato superior y podrán darse remunerados o no remunerados.

49.1 Para estudio, se podrá conceder como máximo una (1) hora diaria, la cual el empleado estará en la obligación de compensarla.

Es de anotar que **SALUD DARIEN IPS S.A.** analizará la viabilidad de conceder este permiso atendiendo a diversas variables, como funciones que desempeña el empleado, afectación del servicio, impacto del estudio en el desempeño laboral; en caso de que no sea procedente conceder autorización se le expedirá al empleado respuesta motivada.

Cuando se hubiese dado permiso para estudio el empleado deberá reportar los tiempos en los cuales hay anormalidad académica, por cualquier circunstancia (paro, vacaciones, terminación de semestre, inundaciones, etc.) y acreditar previamente la constancia de matrícula. La vulneración a esta disposición es causal de falta disciplinaria.

PARÁGRAFO: En los casos de permiso no remunerado, el empleador en acuerdo con el trabajador podrá disponer su compensación con trabajo en horas distintas a las ordinarias del trabajador.

49.2 Para concurrir al servicio médico: En este caso el empleado deberá solicitar el permiso con la debida anticipación que las circunstancias lo permitan, se otorgará de conformidad al criterio del jefe inmediato y siempre y cuando se trate de la EPS a la cual se encuentre afiliado; en este evento el permiso será remunerado. En los eventos en que el servicio medico sea particular, se podrá conceder por el jefe inmediato pero el permiso no será remunerado.

En caso de que la concurrencia médica deba realizarse por fuera de la zona de Urabá, esta deberá solicitarse con la debida antelación y debe acreditarse previamente la orden respectiva.



CAPÍTULO XIII VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO. CAUSACIÓN: Los empleados que hubieran prestado sus servicios por un (1) año continuo tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, num. 1º).

PARÁGRAFO: Los trabajadores del área de rayos x, tendrán derecho a quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO PRIMERO. PROGRAMACIÓN: En el mes de enero de cada año, la Subdirección Administrativa hará la recolección de la época de vacaciones que quiere disfrutar cada trabajador, la cual será estudiada y viabilizada por la Subdirección Administrativa de **SALUD DARIEN IPS S.A.**, la cual informará a sus trabajadores, con treinta (30) días de anticipación, la fecha a partir de la cual concederá las vacaciones (C.S.T art.187).

ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO SEGUNDO. INTERRUPCIÓN DE VACACIONES: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO TERCERO. VALOR DE LIQUIDACIÓN DE LAS VACACIONES: La remuneración que deba pagarse por vacaciones debe ser la que este devengando en la fecha en que empiece a disfrutar de ellas, aunque correspondan a periodos anteriores.

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



ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO CUARTO. COMPENSACIÓN DE VACACIONES: Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero se podrá compensar las vacaciones por dinero, de mutuo acuerdo por escrito entre el empleador y el trabajador a solicitud de este último, el pago en dinero de hasta la mitad de las vacaciones. (Ley 1429 de 2010 artículo 20).

ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO QUINTO. ACUMULACIÓN DE VACACIONES: 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.

PARÁGRAFO PRIMERO: La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza o extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a la residencia de sus familiares. (CST, art. 190).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, conforme al artículo 190 del C.S.T.

ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO SEXTO. PAGO PROPOCIONAL DE VACACIONES: 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 (L. 50/90, art. 3º, par.).

PARÁGRAFO: Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación en dinero procederá por el tiempo efectivamente prestado. Para la compensación en dinero de las vacaciones, se tomará como base el último salario devengado.

ARTÍCULO QUINCUGÉSIMO SÉPTIMO. VACACIONES COLECTIVAS: SALUD DARIEN IPS S.A., puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una



época fija para las vacaciones simultaneas y si así lo hiciere para los que en total no llevaren un (1) año cumplido de servicios, en tal época, se entenderá que las vacaciones de que goza son anticipadas y se abonaran a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO OCTAVO. REGISTRO DE VACACIONES: SALUD DARIEN IPS S.A., llevará un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado a la empresa cada trabajador, la fecha en que hace uso de sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

CAPÍTULO XIV

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

ARTÍCULO QUINCUAGÉSIMO NOVENO. OBLIGACIÓN DE SALUD DARIEN IPS S.A.: Es obligación de **SALUD DARIEN IPS S.A.**, 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, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO. PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SEGURIDAD SOCIAL: Los servicios médicos que requieran los empleados se prestaran por cuenta de las entidades de seguridad social. En caso de no afiliación del empleado al sistema de seguridad social, estará a cargo del empleador.

Cuando exista mora en el pago al sistema general de seguridad social en salud y los servicios sean suspendidos por la EPS y el trabajador requiera asistencia medica, odontológica o de ayudas diagnosticas, deberá en forma verbal o escrita solicitarla al jefe inmediato. Este hará la coordinación respectiva con directivos y **SALUD DARIEN IPS S.A.** la asumirá, disponiendo y comunicándole al empleado la IPS a la cual debe acudir.



SALUD DARIEN IPS S.A. no reconocerá valor de servicios asistenciales que el empleador sufrague en forma personal, sin haber comunicado previamente la necesidad al jefe inmediato o haber contado con su aval.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO PRIMERO. REPORTE DE ENFERMEDAD POR EL TRABAJADOR: Todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al jefe inmediato, dentro del primer día de enfermedad y este hará lo conducente para que sea examinado por el medio correspondiente a fin de que certifique si puede continuar en el lugar de trabajo o no. Si el trabajador no diere el aviso mencionado o no sometiere a la visita o examen previsto, se considera que su falta de asistencia es injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso de someterse a la visita y examen medico.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SEGUNDO. OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES: Los trabajadores de **SALUD DARIEN IPS S.A.** deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular las que ordene la empresa a través del reglamento de salud ocupacional y reglamento de Higiene y seguridad industrial así:

- El trabajador deberá someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba **SALUD DARIEN IPS S.A.** en los periodos que en particular esta fije por medio de su representante.
- El trabajador deberá someterse a los tratamientos preventivos que ordene **SALUD DARIEN IPS S.A.** y en caso de enfermedad, debe seguir las instrucciones y tratamientos que ordene el médico correspondiente.
- El trabajador que sin justa causa se negara a someterse a los exámenes instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.



PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de **SALUD DARIEN IPS S.A.**, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, para los trabajadores privados, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO TERCERO. OBLIGACIONES CONJUNTAS DE EMPLEDARO Y TRABAJADOR: **SALUD DARIEN IPS S.A.**, como sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones establecidas en el Reglamento de la Higiene y Seguridad Industrial, en cuanto a condiciones ambientales, físicas, mecánicas y humanas para lo cual deberán:

- Prevenir todo riesgo que pueda causar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Señalar las condiciones físicas o mecánicas inseguras y modificarlas.
- Hacer cumplir las normas y procedimientos para la ejecución segura de trabajos.
- Adelantar campañas de capacitación para el personal de trabajadores, en lo relacionado con la práctica de la salud ocupacional.
- Descubrir actos inseguros, corregirlos y enseñar la manera de eliminarlos adoptando métodos y procedimientos adecuados con la naturaleza del riesgo.
- En caso de que se contrate la ejecución de labores con personas diferentes a los trabajadores de **SALUD DARIEN IPS S.A.** esta es solidariamente responsable de la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales, y vigilará que los trabajos contratados se realicen de acuerdo a las normas de higiene y seguridad vigentes en la Empresa y las prescritas por las autoridades competentes.

- Establecer un programa de salud ocupacional de acuerdo a la valoración del riesgo.
- Establecer programas de mantenimiento periódico y preventivo de la maquinaria e instrumentos de trabajo.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO CUARTO. RIESGOS PROFESIONALES: Son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por la administradora de riesgos profesionales o por la junta regional de invalidez.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO QUINTO. ACCIDENTE DE TRABAJO: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación o una invalidez y muerte.

PARÁGRAFO: Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de ordenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su responsabilidad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produce durante el traslado desde los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministra el empleador.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SEXTO. NO ES ACCIDENTE DE TRABAJO: El que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas o culturales, incluidas las previstas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, así se produzca durante la jornada laboral al menos que actúe por cuenta o en representación del empleador o el que sufra el trabajador fuera de la empresa durante los permisos remunerados.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO SÉPTIMO. ACCIONES INMEDIATAS EN CASO DE ACCIDENTE: En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la



remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARP.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO OCTAVO. REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO:

De todo accidente se llevará registro en libro especial con la indicación de la fecha, hora, sector o circunstancia en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales si los hubiere y en forma sintética, lo que ellos pueden aclarar. Con ello se busca llevar estadísticas de los ATEP que puedan determinar la gravedad y la frecuencia de los mismos, de acuerdo con el reglamento interno de la empresa.

ARTÍCULO SEXAGÉSIMO NOVENO. AVISO DE ACCIDENTE: En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al subdirector respectivo 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. **SALUD DARIEN IPS S.A.** no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

PARÁGRAFO: En todo caso, en lo referente a los puntos de que se trata en este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas de riesgo profesionales previstas por la ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios 1295 de 1994, ley 776 de 2002 y demás normas reglamentarias o aquellas que las sustituyan y por las directrices que fije el Ministerio de la Protección Social.

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO. RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DARIEN IPS S.A.:

70.1 Realizar sus tareas observando el mayor cuidado para que sus operaciones no se traduzcan en actos inseguros para si mismos o sus compañeros.

70.2 Los trabajadores encargados de maquinas o equipos con partes móviles no usaran: ropa suelta, anillos, argollas, relojes etc. y en caso que leven el cabello largo lo recogerán con una redecilla que lo sujete totalmente.



70.3 Vigilar cuidadosamente el equipo y maquinaria a su cargo, a fin de detectar faltas que le serán informadas oportunamente a su jefe inmediato para su corrección.

70.4 Colaborar y participar en los programas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales programadas por **SALUD DARIEN IPS S.A.** o con autorización de esta.

70.5 Dar cumplimiento a las normas establecidas, utilizando los elementos y dispositivos de seguridad, protección e higiene asignados para la correcta ejecución de las labores.

CAPÍTULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO PRIMERO. PROHIBICIÓN DE DIRECTIVOS Y TRABAJADORES: El personal directivo y los trabajadores no pueden ser agentes de autoridad pública en los establecimiento o lugares de trabajo, ni intervenir en la elección del personal de la policía, ni hacerles dadas ni darles ordenes, ni suministrarle alojamiento, ni alimentación gratuitos (Art. 126 C.ST).

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO SEGUNDO. DEBERES DE LOS TRABAJADORES:

72.1 Respeto y subordinación a los superiores.

72.2 Respeto a sus compañeros de trabajo.

72.3 Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

72.4 Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **SALUD DARIEN IPS S.A.**

72.5 Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.



72.6 Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

72.7 Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de **SALUD DARIEN IPS S.A.** en general.

72.8 Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo.

72.9 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.

CAPÍTULO XVI ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO TERCERO. ORDEN JERÁRQUICO: El orden jerárquico de acuerdo a la estructura de **SALUD DARIEN IPS S.A.** será: Gerente, subdirector Administrativo y Financiero, subdirector de Servicios de Salud, Coordinador de Promoción y Prevención, Coordinadores de Sede.

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados tiene la facultad para imponer sanciones disciplinarias en primera instancia la Subdirección Administrativa y la segunda instancia el Gerente.

CAPÍTULO XVII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO CUARTO. PROHIBICIÓN DE SALUD DARIEN IPS S.A.: **SALUD DARIEN IPS S.A.** No podrá emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos

pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO QUINTO. TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES:

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:

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

75.2 Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

75.3 Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.

75.4 Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

75.5 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 Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de 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 le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).



75.6 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 (D. 2737/89, art. 243).

CAPITULO XVIII

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO SEXTO. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES:
Son obligaciones especiales de los trabajadores de **SALUD DARIEN IPS S.A.:**

76.1 Prestar sus servicios de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.

76.2 Ejecutar personalmente el trabajo propio de su cargo o el que se le asigne. Queda totalmente prohibido para el personal medico, enviar otros médicos para que realicen su labor.

76.3 Guardar la información de los procesos, técnicos, asistenciales, lo establecido en la historia clínica, exámenes o cualquier otra información que la IPS considere reservada y que haya conocido con ocasión del servicio que preste para esta.

76.4 Utilizar los bienes e instrumentos dados para el cumplimiento de su labor, solo para actividades propias de la empresa.

76.5. Abstenerse de ingresar a los equipos informativos UBS, que previamente no estén avaladas por el funcionario de sistemas.

76.6 Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal y natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados para la ejecución del trabajo.

76.7 Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con los superiores y compañeros.

76.8 Comunicar oportunamente a su respectivo superior las observaciones o información necesarias para evitar molestias, daños y perjuicios en el trabajo y los respectivos intereses de la empresa.

76.9 Estar disponible para la atención y colaboración en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte a la población en general en cada Municipio donde la IPS tiene sus sedes.

74.9 Acatar las medidas preventivas, higiénicas o de seguridad en general, prescritas por la IPS.

76.10 Cumplir estrictamente las disposiciones contractuales.

76.11 Registrar en la oficina Administrativa, los cambios e información sustancial de su hoja de vida. En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija al empleado se entenderá válidamente la enviada a este, si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registrada en la IPS.

76.11 Comunicar en la oficina administrativa, todo cambio que e produzca respecto al estado civil, el fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos con el fin de que la IPS pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.

76.12 Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria colaborando también, especialmente, en todas las actividades de trabajo que requieran de su concurso para ser ejecutadas satisfactoria.

76.13 Cumplir con el Manual de funciones, el manual de procedimientos, manual de higiene y seguridad industrial, manual de convivencia y con el Plan de Emergencia y Prevención de Desastres.

76.14 Es obligación para el personal asistencial, acatar los procesos, procedimientos, guías y protocolos establecidos para la prestación del servicio.

76.15 Acatar en su integralidad el manual de residuos sólidos.

76.16 Aplicar lo pertinente y establecido en el sistema integrado de gestión de calidad.

76.17 Recibir y firmar las comunicaciones, circulares o notificaciones que se le envían. En caso de que se niegue se entenderá surtida la notificación con la firma y certificación de un compañero.

76.18 Asistir integralmente a las reuniones que se programen y quedarse en ellas todo el tiempo de su ejecución.

76.19 Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado.

76.20 Laborar en horas extras o festivas cuando así sea dispuesto por la IPS.

76.21 Observar las normas del buen vestir, usar el uniforme dispuesto por la IPS, en los horarios establecidos y portar siempre el respectivo carne.

76.22 Someterse a los controles y medidas de seguridad que se implementen para evitar sustracciones de objetos y para conservación del orden.

76.23 Asistir a los cursos o capacitaciones que programe la IPS, para el mejoramiento de la labor desempeñada o para actualización sobre la empresa, sin exigir contraprestación alguna.

76.24 Hacer parte de los comités internos que deben estatuirse al interior de la IPS para el cumplimiento de su objeto misional y participar activamente.

76.25 Cumplir los compromisos adquiridos para con la IPS.

76.26 Acatar los traslados o cambios que realice la IPS, para el cabal cumplimiento de su objeto misional.

76.27 Cumplir con las normas respectivas que garanticen el sistema de habilitación en materia de salud de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

76.28 Denunciar oportunamente cualquier irregularidad observada que constituya falta disciplinaria o delito.

76.29 Dar información correcta sobre los servicios o procedimientos solicitados por cualquier usuario, además de una información gentil y cordial.

76.30. Diligenciar con letra legible todos los documentos que disponga la IPS y en forma especial la historia clínica.

76.31 Diligenciar debidamente por aquellos trabajadores que corresponda los RIPS.

76.32 Notificar oportunamente los eventos que sean de vigilancia epidemiológica y los eventos adversos.

76.33 Guardar la reserva sobre los diagnósticos, resultados de exámenes e información que suministre el paciente.

76.34 Entregar paz y salvo a fin de obtener el reconocimiento y pago de sus factores salariales y prestacionales.

76.35 Realizarse los exámenes de egreso obligatorio.

76.36 Acatar en forma oportuna y eficiente, las órdenes dadas por el superior en el cumplimiento de sus funciones.

76.37 Remitir al jefe superior al día siguiente la incapacidad dada por personal médico.

CAPÍTULO XIX OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO SÉPTIMO. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:

77.38 Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

77.39. Procurar a los empleados, instalaciones adecuadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

77.40 Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, para este efecto, **SALUD DARIEN IPS S.A.** mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

77.41 Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

77.42 Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.

77.43 Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el presente reglamento interno de trabajo.

77.44 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, igualmente hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

77.45 Cumplir con el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto de las leyes.

77.46 Conceder a los trabajadores que están en lactancias los descansos ordenados por ley, esto es dos (2) descansos de treinta minutos cada uno, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis meses de lactancia.

77.47 Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

77.48 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.

77.49 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 familiares que con él convivieren.

77.50 Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

77.51 Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

77.52 Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

CAPÍTULO XX PROHIBICIÓN A LA EMPRESA

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO OCTAVO. SE PROHIBE A LA EMPRESA:

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

78.1.1. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

78.1.2. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

78.1.3. El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza

78.1.4. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

78.2. Obligar en cualquier forma a los empleados a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

78.3. 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.

78.4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.

78.5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

78.6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

78.7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

78.8. 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.

78.9. 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.

78.10. 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.

78.11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).



CAPÍTULO XXI PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO SEPTUAGÉSIMO NOVENO. SE PROHIBE A LOS TRABAJADORES:

79.1. Sustraer de **SALUD DARIEN IPS S.A.** los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.

79.2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

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

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

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

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

79.7 Promover ventas comerciales por catalogo, joyas u otros similares.

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

79.9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60), en especial las redes de internet, configuración de celulares, reproducir UBS, entre otros.

79.10. Utilizar el Internet en uso personal.

79.11 Utilizar el celular en horario laboral

CAPÍTULO XXII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO OCTOGÉSIMO. TIPIFICIDAD DE LAS FALTAS: SALUD DARIEN IPS S.A. no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ARTÍCULO OCTOGÉSIMO PRIMERO. FALTAS LEVES: Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

81.1 El retardo en la hora de entrada o el retiro prematuro del trabajo, hasta de quince (15) minutos, sin excusa suficiente, implica:

Primera vez. Amonestación escrita

Segunda Vez. Suspensión de un día

81.2 La falta al trabajo en la mañana o en la tarde sin excusa suficiente, implica

Primera vez. Suspensión de un (1) día.

Segunda Vez. Suspensión de ocho (8) días.

81.3 La falta al trabajo durante un día, sin excusa suficiente implica:

Primera vez. Suspensión de ocho (8) día.

81.4 La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, amonestación por escrito, por segunda vez suspensión de ocho (8) a quince (15) días.

PARÁGRAFO: La imposición de multas no impide que la empresa 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 OCTOGÉSIMO SEGUNDO. CONSTITUYEN DE FALTAS GRAVES:

82.1 La violación grave por parte del trabajador a las obligaciones contractuales o reglamentarias:

Por primera vez: Suspensión, hasta de ocho (8) días.

Por segunda vez: Suspensión en el trabajo, hasta quince (15) días.

82.2 Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

82.3 La violación grave, a los manuales, manuales de funciones, procesos, procedimientos, guías y protocolos con los que cuenta **SALUD DARIEN IPS S.A.**

82.4 Dar mal trato a un usuario de la IPS.

82.5 Promover actos de indisciplina al interior de la IPS, actos que perturben el clima laboral o tendiente a desprestigiar, el buen nombre y honra de sus compañeros o superiores o de la IPS.

82.6 Efectuar conductas de acoso laboral con sus compañeras o superiores.

82.7 Revelar información que, si bien no tiene el carácter de reserva legal, deba obtenerse de sus directivas mediante petición y por dicho conducto a cualquier entidad privada o persona natural que tenga un interés propio o ajeno en el asunto.

82.8 No acatar las órdenes dadas por los superiores en el desarrollo de su actividad laboral.

ARTÍCULO OCTOGÉSIMO TERCERO. PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE FALTAS. La investigación disciplinaria inicia por denuncia o de oficio, una vez el jefe inmediato del empleado tenga conocimiento de la falta cometida, levantará un informativo de los hechos, con especificación precisa de los cargos, fecha y hora de los acontecimientos, etc. información que debe ser remitida inmediatamente a la subdirección administrativa o en su defecto enviara la denuncia respectiva.



Recibida la denuncia o el informativo, el subdirector administrativo o quien haga sus veces, procederá a citar al empleado para oírlo en descargos o a solicitarle estos mismos por escrito y si este estuviera sindicalizado deberá ser asistido por dos representantes del sindicato.

Si el trabajador no se presenta el día y a la hora fijada a realizar sus descargos, se entiende que no tiene descargos que hacer. Si los dos representantes del sindicato no se presentan, el subdirector administrativo dejara la constancia respectiva en el acta de descargos, haciéndola firmar de dos testigos lo mismo hará en el caso de que el trabajador o los representantes se negaran a firmar el acta de descargos.

Los descargos del trabajador inculpado se harán constar en el acta correspondiente y si este lo desea puede ser asistido por un abogado y podrá solicitar en esta diligencia que se practiquen las pruebas que el considera procedentes.

En caso de considerarse necesario la practica de pruebas, el investigador informara al trabajador por escrito, las diligencias a practicar, día y hora, en aras a garantizar el derecho de defensa, una vez concluido el proceso, se procederá a decidir, bien sea absolviendo o imponiendo la sanción de conformidad al reglamento.

Si entregada la notificación al trabajador, este se negara a firmarla, quien hace la notificación hará firmar el duplicado de la misma por dos testigos con su respectiva identificación, haciendo constar la negativa del trabajador a recibir o firmar el duplicado de la comunicación. De esta manera se entenderá para todos los efectos legales y reglamentarios surtida la notificación de la resolución tomada por **SALUD DARIEN IPS S.A.**

ARTÍCULO OCTOGÉSIMO CUARTO. DEBIDO PROCESO. En la investigación disciplinaria se respetará el debido proceso, el cual incluye, ser investigado por el empleado competente, dando la posibilidad de controvertir, para lo cual el trabajador tendrá derecho dentro de la investigación disciplinaria, a conocer el expediente, a que se le comuniquen las pruebas a practicar, a que se le expidan copias, a controvertir, interponer recursos respectivos, solicitar y objetar pruebas, entre otros.

ARTÍCULO OCTOGÉSIMO QUINTO. RECURSOS CONTRA SANCIÓN DISCIPLINARIA: En todo caso la sanción que imponga el subdirector administrativo



admite el recurso de apelación ante el gerente, el cual debe interponerse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación.

ARTÍCULO OCTOGÉSIMO SEXTO. TERMINOS: La investigación disciplinaria deberá realizarse en un termino máximo de veinte (20) días hábiles, después de entregado el respectivo informativo o denuncia, donde se formaliza la queja, si transcurrido el termino **SALUD DARIEN IPS S.A**, por su culpa o negligencia no ha emitido un fallo con respecto al caso, prescribe la oportunidad para sancionar la respectiva falta. Dentro de este término queda excluido el término de recurso de apelación, para lo cual el gerente tendrá cinco días hábiles para resolver.

ARTÍCULO OCTOGÉSIMO SÉPTIMO. VIOLACIÓN AL TRAMITE DISCIPLINARIO: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

CAPÍTULO XXIII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIEN DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO OCTOGÉSIMO OCTAVO. RECLAMOS: Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de subdirector Administrativo quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO OCTOGÉSIMO NOVENO. ASESORAMIENTO DEL SINDICATO: 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.

CAPÍTULO XXIV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO NONAGÉSIMO. ACOSO LABORAL: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO NONAGÉSIMO PRIMERO. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

91.1 Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

91.2 Reunión con los trabajadores de **SALUD DARIEN IPS S.A.** 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 empresa.

91.3 Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

91.3.1 Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;

91.3.2 Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y

91.3.3. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

91.4 Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO NONAGÉSIMO SEGUNDO. PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO LABORAL: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

92.1 Se designa al Comité de Salud Ocupacional, como el Comité que entre sus funciones tendrá la competencia en materia de prevención del acoso laboral.

92.2. El Comité de Convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

92.2.1 Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa 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.

92.2.2 Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

92.2.3 Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

92.2.4 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.

92.2.5 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 tuvieron mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

92.2.6 Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

92.2.7 Presentar semestralmente informe ante todos los trabajadores del desarrollo de su funcionamiento y sobre el clima laboral en la empresa.

92.2.8 Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

92.3 Este comité se reunirá por lo menos bimensualmente, designando de su interior un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

92.4. 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.

92.5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la subdirección administrativa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

92.6. 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.

92.7. El comité deberá protocolizar sus reuniones en actas, debidamente enumeradas, foliadas y archivadas y deberá hacer seguimiento a las tareas dadas.

CAPÍTULO XXV PUBLICACIONES Y VIGENCIA

ARTÍCULO NONAGÉSIMO TERCERO. PUBLICACIÓN DEL PRESENTE

REGLAMENTO: De conformidad con la Ley 1429 de 2010, se publicará el presente reglamento interno de trabajo en la cartelera administrativa de la IPS y mediante circular interna del contenido del presente reglamento y la fecha en la cual entrará en aplicación.

ARTÍCULO NONAGÉSIMO CUARTO. OBJECCIONES AL PRESENTE

REGLAMENTO: Los trabajadores de la empresa, contarán con quince (15) días hábiles siguientes a la publicación para presentar ante la subdirección administrativa los ajustes que consideren necesarios u las objeciones de orden legal o cuando consideren que las cláusulas contravienen lo establecido en los artículos 106,108,111,112 o **113** del Código sustantivo de trabajo.

ARTÍCULO NONAGÉSIMO QUINTO. ANÁLISIS DE OBSERVACIONES: Vencido el termino anterior, la Gerencia dentro de los cinco días hábiles siguientes analizará las peticiones formuladas y en caso de no hubiese acuerdo, remitirá al Ministerio de la Protección Social, regional Urabá, las mismas, para que este se pronuncie de fondo.

ARTÍCULO NONAGÉSIMO SEXTO. INCORPORACIÓN DE MODIFICACIONES:

Analizadas las objeciones por el Ministerio si las considera procedente ordenará a la Gerencia de **SALUD DARIEN IPS S.A.**, realizar las adiciones, supresiones o modificaciones respectivas, señalando un plazo máximo de quince (15) días hábiles, vencido los cuales **SALUD DARIEN IPS S.A.** acatará lo establecido.

ARTÍCULO NONAGÉSIMO SÉPTIMO. PUBLICACIÓN DEFINITIVA DEL

REGLAMENTO: Concluido el respectivo tramite se publicará el reglamento en dos sitios visibles de la IPS y se hará entrega de un ejemplar de cada uno de los trabajadores, dejando constancia de su recibido en la hoja de vida.

PARÁGRAFO: En los programas de reintucción que realice **SALUD DARIEN IPS S.A.** con sus trabajadores, deberá efectuar un componente sobre reglamento interno de trabajo.



CAPÍTULO XXVI DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO NONAGÉSIMO OCTAVO. VIGENCIA: Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido **SALUD DARIEN IPS S.A.**

CAPÍTULO XXVII CLÁUSULAS INEFICACES

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

Fecha	20 de diciembre de 2018
Dirección	Calle 100 Nro 94 ^a -30
Ciudad	Apartado
Departamento	Antioquia

Representante legal	JOSE MANUEL CAMARGO ORTIZ
---------------------	---------------------------