



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
Normas de Convivencia Laboral PRESENT S.A.

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo y de normas mínimas de convivencia laboral prescrito por la empresa **PRESENT S.A.** domiciliada en la Calle 15 No. 37 J – 48 de la ciudad de Villavicencio (Meta), con sucursal en la Calle 9ª No. 22-57 Centro de la ciudad de Yopal (Casanare) y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden interpretados de conformidad con la salvaguarda de los derechos fundamentales, constitucionales y legales.

CAPITULO II
CIRCUNSTANCIAS MÍNIMAS DE INGRESO DEL RECURSO HUMANO

ARTICULO 2. La persona que desee ejercer un cargo en la empresa deberá cumplir con unos lineamientos mínimos tanto de idoneidad profesional como de aspectos humanos, psicológicos y socio-culturales dentro del marco de igualdad de derechos, además de hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Copia simple de su cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Permiso escrito del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea mayor de quince (15) años y menores de diez y ocho (18) años.
- c) Carta del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Referencias escritas de terceros sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere adelantado estudios técnicos y/o profesionales.
- e) Copia, en medio físico o digital con fotografía actual, de su hoja de vida actualizada.
- f) Certificado de inscripción en el Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud (ReTHUS) (cuando el cargo lo requiera)
- g) Carnet de vacunas actualizado
- h) Actas de grado y Diplomas de los estudios que acrediten su idoneidad para el cargo requerido
- i) Certificados de cursos complementarios relacionados con el cargo.
- j) Certificados de afiliación EPS y fondo de pensiones.

PARAGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PERIODO DE PRUEBA SOBRE COMPETENCIA LABORAL Y CONVIVENCIA

ARTICULO 3. La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes y actitudes del trabajador frente a los aspectos netamente laborales y de convivencia y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

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

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

ARTICULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO III

TRABAJADORES OCASIONALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 8. El horario para desempeñar las labores específicas de cada cargo se asignará, cuando así sea necesario, a cada funcionario de conformidad con las necesidades del servicio dada la rotación de turnos etc, más siempre respetando los lineamientos legales en la materia.

Días laborados: PREDENT S.A. presta sus servicios de lunes a sábado. Lo anterior no excluye la posibilidad de manera extraordinaria de prestar servicios al público o de programar jornadas de capacitación o recreación los días domingos, los cuales serán remunerados de conformidad con el recargo respectivo. Los días de funcionamiento y prestación del servicio al público de PREDENT S.A. son:

Lunes a Viernes:

De siete de la mañana (7:00 am) a seis de la Noche (6:00 pm).

Sábados:

De Ocho de la mañana (8:00 am) a Una de la tarde (1:00 pm).

PARÁGRAFO 1: Sin perjuicio del horario total de la empresa, los trabajadores prestaran su labor en turnos y jornadas FLEXIBLES, siempre dentro del marco de no exceder las CUARENTA Y CUATRO (44) horas a la semana, que a partir del 15 de julio de 2026 pasaran a ser CUARENTA Y DOS (42) horas semanales (conforme la ley 2101 de 2021 y ley 2466 de 2025), y acordes con las condiciones estipulada en los párrafos subsiguientes.

PARAGRAFO 2: Cuando PREDENT S.A. tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren CUARENTA Y CUATRO (44) horas a la semana, o que a partir del 15 de julio de 2026 laboren más de CUARENTA Y DOS (42) horas semanales, éstos 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 (artículo 21 Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 3: JORNADA ESPECIAL: PREDENT S.A. y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

PARÁGRAFO 4: JORNADA FLEXIBLE: PREDENT S.A. y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de CUARENTA Y CUATRO (44) horas, que a partir del 15 de julio de 2026 será de CUARENTA y DOS (42) 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 nueve (09) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, o cuarenta y dos (42) horas semanas desde el 15 de julio de 2026, dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 7 p.m. (artículo 10 y 11 de la Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO 5: Jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

CAPITULO V HORAS EXTRAS Y LABOR NOCTURNA

ARTICULO 9. Trabajo ordinario y nocturno.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 10. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTICULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en la Ley Laboral, en ningún caso podrá exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales de acuerdo a las necesidades del servicio, (L. 2466/2025, art 13).

PARAGRAFO. El empleador conforme a las necesidades y condiciones de la labor que se desempeñe por el trabajador autorizara por escrito para que este realice trabajo suplementario sin necesidad de previa autorización por el ministerio del trabajo. para lo cual deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

ARTICULO 12. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo 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 51 de la Ley 789 de 2002.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. El trabajo en días de descanso obligatorio o días de fiesta se remunerará con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

- Hora extra diurna dominical o festiva: el recargo será del 105% que corresponde al recargo del 80% por ser dominical más el recargo del 25% por ser extra diurna.

-Hora extra nocturna dominical o festiva: el recargo es del 155%, que está compuesto por el recargo dominical o festivo que es del 80% más el recargo por ser hora extra nocturna que es del 75%.

5. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

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

PARAGRAFO 2: El empleador, dentro del presente Reglamento Interno de Trabajo se acoge a la implementación gradual contemplada en Parágrafo transitorio del artículo 14 de la ley 2466 de 2025, de la siguiente manera:

-A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

-A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

-A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

ARTICULO 13. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

PARAGRAFO: DESCANSO EN DIA SABADO: Pueden repartirse las cuarenta y cuatro (44) horas semanales, o cuarenta y dos (42) horas semanas desde el 15 de julio de 2026, de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta nueve (09) horas diarias, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI

JORNADAS DE DESCANSO REGLAMENTARIAMENTE NECESARIOS

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

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

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

PARAGRAFO 1. Cuando el trabajador profese de manera acreditada y notoria algún otro credo religioso o filosofía que cuente con una celebración calendada especial, así deberá informarlo a la empresa para el debido permiso de su festividad.

PARAGRAFO 2. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 3. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 14 Ley 2466/25 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

- 1.El trabajo en días de descanso obligatorio o días de fiesta se remunerará con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- 2.Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- 3.Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO 3.1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

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

ARTICULO 15. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 16. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

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

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

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

ARTICULO 20. Preudent y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 21. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

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

ARTICULO 22. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 23. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

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

AUTORIZACIONES AL RECURSO HUMANO

(Licencias de luto y paternidad)

ARTICULO 24. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de obligatoria aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, para atender citaciones judiciales, administrativas y legales y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- A. Que el aviso se dé por escrito con la debida anticipación al Superior inmediato, exponiendo el motivo del permiso y anexando los comprobantes o soportes correspondientes, excepto En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.

- B. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- C. En el caso de asistir a las obligaciones escolares como acudiente, solo es procedente cuando la asistencia del trabajador es obligatoria por requerimiento del centro educativo, el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- D. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de obligatoria aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).

PARÁGRAFO 1: LICENCIA DE LUTO. En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil de un trabajador, la Sociedad concederá una licencia remunerada por luto de hasta cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

La grave calamidad doméstica no incluye licencia por luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO 2: LICENCIA DE PATERNIDAD. El esposo o compañero permanente, o padre adoptante tendrá derecho a dos (02) semanas de licencia remunerada de paternidad de conformidad con la ley 2114 de 2021. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento y/o adopción, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

PARÁGRAFO 3: LICENCIA DE MATERNIDAD. En cumplimiento del artículo 2 de la Ley 2114 de 2021, por medio del cual se modificó el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo que a su vez fue modificado por el artículo 1° de la Ley 1822 de 2017, se concederá en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia de dieciocho (18) semanas en época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia, de la siguiente manera:

- a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
- b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

La trabajadora debe presentar a la Sociedad para disfrutar de la licencia de maternidad un certificado médico que debe contener:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora.
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos (2) semanas antes del parto.

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 dieciocho (18) semanas.

Cuando se trate de madres con parto múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más; en el mismo sentido se tendrá en cuenta para madres de hijos con discapacidad.

Todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento.

En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

PARÁGRAFO 4: LICENCIA POR EL EJERCICIO DEL DERECHO AL VOTO. Cada trabajador tiene derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo utilizado para cumplir su función como elector. El descanso se disfrutará dentro del mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador, siempre que el trabajador lo solicite mediante comunicación escrita, anexando la copia del certificado electoral.

PARÁGRAFO 5: LICENCIA POR EL DESEMPEÑO DE CARGOS TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACIÓN DE JURADO ELECTORAL, CLAVERO O ESCRUTADOR. Los trabajadores que se hayan desempeñado como jurados de votación, escrutadores o claveros tendrán derecho a un día compensatorio de descanso remunerado. La Licencia se disfrutará dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación, de común acuerdo con el empleador, siempre que el trabajador lo solicite mediante comunicación escrita, anexando la prueba correspondiente.

PARÁGRAFO 6: LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en la ley 2114 de 2021, y se registrará por las condiciones previstas en el artículo 236 modificado por ley 2114 de 2021 artículo 2 numeral 6, literal b, parágrafo 4.

PARÁGRAFO 7: LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL: La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las condiciones señaladas en el Artículo 236 modificado por ley 2114 de 2021 artículo 2 numeral 6, literal b, parágrafo 5.

PARÁGRAFO 8: DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA. La madre trabajadora que se reincorpore a sus labores terminada su licencia de maternidad tendrá derecho a descansos remunerados durante la jornada laboral para amamantar a su hijo o hija.

Se concederán de la siguiente manera:

- a) Dos descansos de treinta minutos cada uno hasta los seis meses de edad del bebe.
- b) Un descanso de treinta minutos hasta los dos años de edad del bebe (siempre y cuando se mantenga una lactancia continua y adecuada)

PARÁGRAFO 9: LICENCIAS NO REMUNERADAS: Entre el trabajador y EL EMPLEADOR, dentro del desarrollo de la relación laboral, puede existir suspensión del contrato de trabajo que la rige, y como consecuencia, sin remuneración, especialmente en los siguientes casos: por detención preventiva, por la prestación del servicio militar del trabajador, por

suspensión de labores del empleador, por muerte del EMPLEADOR, por fuerza mayor y caso fortuito y por solicitud expresa del trabajador.

PARÁGRAFO 10: Los empleados no pueden ausentarse sin haber recibido la autorización escrita del Gerente o de la persona en que delegue esta responsabilidad, excepto por fuerza mayor o caso fortuito.

PARÁGRAFO 11: AUTORIZACIÓN DE PERMISOS. La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitará ante la gerencia, mediante solicitud escrita, con por lo menos dos (2) días de anticipación o con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

PARÁGRAFO 12: TRÁMITE DE LOS PERMISOS. Una vez recibida la solicitud de permiso, la gerencia (***Nota. Puede ser gerencia, hay que definir*) evaluará, si tal solicitud corresponde a un permiso obligatorio, de los mencionados en el presente artículo y procederá a establecer la veracidad de la solicitud y a conceder el permiso. En caso de que el permiso no sea de obligatoria concesión, evaluará la disponibilidad de la compañía para concederlo, siempre y cuando no se vea afectada la operación de la empresa o la prestación del servicio y comunicará al empleado solicitante la decisión.

Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, constituirá falta grave que facultará al empleador para despedir al trabajador con justa causa.

CAPITULO VII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTICULO 25. Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

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

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

5. A los trabajadores quienes por motivo del servicio que presten, la Sociedad les exija que laboren jornadas inferiores a la máxima legal, se les pagara el salario en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, de acuerdo con el salario devengado por las personas que ocupen el mismo cargo y trabajen la jornada máxima legal, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

6. Cuando el trabajo 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.

7. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refieren las normas laborales. El empleador no puede establecer diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

8. El pago del sueldo cubre el de los días domingo y de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el mes.

PARÁGRAFO: PAGOS QUE NO CONSTITUYEN FACTOR SALARIAL. La empresa podrá otorgar a sus trabajadores pagos discrecionales en atención a diferentes factores de calidad, eficacia, eficiencia, estímulos etc, los que en ningún caso constituirán factor salarial para efectos de base de cotización de aportes a la seguridad social, pago de liquidación de prestaciones sociales, incapacidades etc, pues no serán homogéneos, fijos, continuos o periódicos y no remuneran de manera directa la labor contratada; dichos pagos son:

- A. Auxilio monetario por eficacia.
- B. Estímulo económico por puntualidad.
- C. Compensación por resultados.
- D. Beneficio por metas conseguidas.
- E. Bonificación por convivencia laboral.
- F. Subsidio por calificación profesional.
- G. Contribución por eficiencia.
- H. Premio por productividad.

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

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

ESPACIOS DE CANCELACIÓN

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

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

ARTICULO 29. En ejecución del principio de la buena fe, la Sociedad a la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea su causa, tendrá un término prudencial de ocho días hábiles, contados desde el día siguiente al de la terminación del contrato, para cancelarle al trabajador los salarios pendientes, las prestaciones sociales, vacaciones y/o indemnizaciones debidas, sin que se configure moratoria alguna.

ARTICULO 30. Los reclamos originados por presuntas equivocaciones en el pago de la remuneración se harán directamente por el interesado a la gerencia, durante los diez (10) días siguientes a la fecha en la cual se efectuó el pago.

ARTICULO 31. DEDUCCIONES AUTORIZADAS POR LA LEY.

- a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo, en especial cuando el empleador y el trabajador respectivo acuerden por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, en el cual hayan señalado la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda. Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el Inspector de Trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.
- b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta (50%) por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice

PARÁGRAFO Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.

CAPITULO VIII

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 EN EL TRABAJO

ARTICULO 32. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 33. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.P, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 34. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

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

ARTICULO 36. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación

del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

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

ARTICULO 38. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se 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.

ARTICULO 39. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 40. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO IX DISPOSICIONES SOBRE DEBERES

ARTICULO 41. Además de las obligaciones especiales del trabajador contenida en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y las prohibiciones que consagra el artículo 60 del mismo Código, así como los señalados en el contrato de trabajo, y que hace parte íntegra del presente RIT, los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, sin interrupciones en el horario correspondiente.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) El TRABAJADOR(A) deberá informar al EMPLEADOR la prescripción de medicamentos que puedan afectar la ejecución de sus funciones de forma normal.
- k) Mantener estricta disciplina, moral y respeto dentro y fuera del lugar de trabajo para con sus compañeros de trabajo, superiores, clientes, ciudadanos, entre otros.
- l) Permanecer durante toda la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde deba desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior o por necesidades del servicio, ausentarse de su puesto de trabajo.
- m) Aceptar los traslados permanentes u ocasionales de sitio del trabajo, cuando la necesidad de la labor lo requiera o cuando el empleador así lo disponga, siempre y cuando, no sean desmejoradas las condiciones laborales del trabajador.

CAPITULO X ORGANIZACIÓN JERARQUICA DE LA EMPRESA

ARTICULO 42. La organización Jerárquica de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

- A. Junta Directiva.
- B. Asesor Jurídico y Revisor Fiscal.
- C. Gerente.
- D. Dirección Comercial; Auxiliar de servicio al cliente y Asesores comerciales.
- E. Coordinación odontológica; Especialistas y Odontólogos; Higienistas y Auxiliares odontológicas.
- F. Auxiliares administrativos y Auxiliares de servicios generales.

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, sólo tiene facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa **EL GERENTE EN SEDE.**

CAPITULO XI TAREAS IMPEDIDAS PARA MUJERES Y NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES

ARTICULO 43. Queda prohibido emplear a niñas, niños y adolescentes 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. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.).

ARTICULO 44- Los niños, niñas y adolescentes no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

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

20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XII

OBLIGACIONES CONCRETAS DE LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 45. Son obligaciones concretas de la empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores instalaciones locativas apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el [artículo 24](#) de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle

certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (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.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

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

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

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

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

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).

15. Otorgar al trabajador los descansos de 10 minutos, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto.

16. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

17. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

18. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

19. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

20. Reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo.

ARTICULO 46. Son obligaciones concretas del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa y a los pacientes, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

6. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

7. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno dentro de los (8) días siguientes de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 del C.S.T.); en consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija al trabajador. Se entenderá válidamente notificada y enviada a este si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registra en la Empresa.

9. Usar su dotación y elementos de protección entregados por la empresa, en la realización del trabajo o actividad; así mismo, utilizar para las labores diarias las herramientas adecuadas para cada labor.

10. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente en lugar y condiciones acordadas. Asistir puntualmente al trabajo según el horario correspondiente.

11. Comunicar a la empresa, inmediatamente se produzcan; cambios de estado civil, fallecimiento de hijos, esposa (o) o padres y nacimiento de hijos, con el fin de que esta pueda mantener actualizados sus registros, hojas de vida y pueda pagar los auxilios correspondientes oportunamente.

12. Usar la tecnología, sistemas y las maquinas, herramientas, útiles y elementos solo en beneficio de la Empresa por razones de trabajo.

13. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados, e indicados por la Empresa, dentro o fuera de sus instalaciones.
14. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupo, organizados y convocados por la empresa.
15. Acogerse a las políticas de la empresa relacionadas con el Direccionamiento Estratégico de la misma; observando el cumplimiento de su Misión, Visión, Principios y Políticas que componen como guía para actuar y mejorar la labor y el compromiso con los clientes internos y externos.
16. Evitar el embargo de sus salarios y de hechos que puedan conducir a ellos o a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la Empresa por la conducta y el cumplimiento del trabajador.
17. Informar al empleador al momento de la vinculación laboral, si tiene libranzas con su antiguo empleador o de cualquier otro tipo consagradas en la Ley 1527 de 2012.
18. Observar estrictamente el conducto regular en sus relaciones con la empresa.
19. Asistir con puntualidad a todos los eventos deportivos en los que la empresa requiera su presentación, observando la disciplina y seriedad del caso.
20. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios. Así mismo, reportar al jefe inmediatamente superior cualquier error, daño, falla o accidente que ocurra en las mercancías, máquinas, procesos, instalaciones, materiales o personas.
21. Evitar situaciones personales conflictivas dentro y/o fuera de la empresa, con sus compañeros de trabajo o con personas distintas, que puedan poner en peligro la integridad de la empresa y sus trabajadores.
22. Realizar sus tareas observando el mayor cuidado para sus operaciones no se traduzcan en actos inseguros para sí mismo o para sus compañeros.
23. Colaborar o participar activamente en los programas de prevención de accidentes y enfermedades laborales programadas por la empresa o con la autorización de esta.
24. Informar a su superior inmediato, sea coordinador o gerente en sede, de los hechos constitutivos de faltas disciplinarias que sean de su conocimiento.

PARÁGRAFO: La violación grave de cualquiera de las obligaciones señaladas en este artículo contempladas en los numerales 1 a 25 configura una justa causa para el despido unilateral con justa causa del trabajador, sin necesidad de procedimiento disciplinario. El empleador garantizará al trabajador el derecho fundamental a ser escuchado y brindar las explicaciones que considere pertinentes haciendo uso del derecho de defensa.

ARTÍCULO 47.-Además de las obligaciones que rigen para los trabajadores son especiales para el personal conforme el cargo que cada uno representa, las siguientes:

a. Auxiliar de odontología

1. Cumplir con los protocolos de esterilización, desinfección o asepsia.
2. Realizar correctamente la limpieza del consultorio entre consultas y demás protocolos de asepsia.
3. Usar correctamente los elementos de protección personal.
4. Manipular adecuadamente los residuos biosanitarios.
5. Ejecutar los controles de esterilización.

6. No usar y reportar en su debida oportunidad los insumos vencidos.
7. Preparar adecuadamente el consultorio e instrumental para los procedimientos.
8. Evitar cometer errores en la asistencia al odontólogo que comprometan el procedimiento.
9. Verificar información relevante del paciente antes del procedimiento.
10. Gestionar adecuadamente trabajos de laboratorio (envíos, recepciones, control).
11. Brindar información completa, clara y veras al paciente sobre costos, tratamientos e instrucciones postoperatorias o de seguimiento, cuando sea su responsabilidad.
12. Reportar información clínica o administrativa relevante.
13. Informar de los errores ocurridos, mas aun cuando estos puedan afectar al paciente y/o a la clínica.
14. Mantener un trato respetuoso y diligente con los pacientes y equipo de trabajo.

b. AUXILIAR ADMINISTRATIVA

1. Custodiar correctamente los dineros de la empresa que se encuentren en su poder.
2. Registrar los pagos y valores de los servicios e insumos diligentemente.
3. Realizar diariamente los controles de caja.
4. Realizar cada transición y registro de pago con los debidos soportes y/o controles autorizados.
5. Ser diligente en el agendamiento de citas y organización de agenda, a fin de evitar afectación en los procesos de la clínica.
6. Realizar la confirmación de las citas.
7. Mantener un trato respetuoso y diligente con los pacientes y equipo de trabajo.
8. Cumplir con protocolos establecidos para la atención y operación e informar cualquier información relevante para estas.
9. atender pacientes en tiempos adecuados.

c. SERVICIOS GENERALES

1. Realizar los protocolos de limpieza y desinfección en áreas asistenciales y administrativas, manteniendo las áreas en condiciones de adecuadas de limpieza.
2. Informar los errores cometidos en los procesos de limpieza o manejo de residuos.
3. Usar correctamente los elementos de protección personal.
4. Cumplir con los protocolos de bioseguridad.
5. Evitar cualquier actividad o condiciones que genere riesgo sanitario, infecciones, sanciones sanitarias o que ponga en riesgo a los pacientes y la empresa.
6. Reportar inmediatamente los daños, fugas, fallas eléctricas o riesgos locativos detectados.
7. Realizar las rondas de inspección definidas.
8. Propender por adecuado uso de los productos de limpieza y demás equipos y herramientas de trabajo.
9. Usar los productos de limpieza conforme a las áreas.
10. Informar oportunamente de los incidentes relacionados con contaminación o exposición de equipo e insumos.
11. Mantener un trato respetuoso y diligente con los pacientes y equipo de trabajo.

d. COORDINADOR DE ODONTOLOGIA

1. Prestar observancia y garantizar que la prestación de los servicios se de conforme a los protocolos clínicos y de bioseguridad.
2. Supervisar y corregir practicas inseguras del personal asistencial.
3. Garantizar la correcta implementación de guías, protocolos y estándares de calidad.
4. Ejercer supervisión efectiva sobre el equipo asistencial.
5. Identificar, evaluar o controlar riesgos del proceso odontológico.
6. Atender los requerimientos de entes de control o auditorías.
7. documentar, actualizar y/o socializar procesos y protocolos.
8. Realizar seguimiento periódico a los indicadores del proceso
9. Comunicar oportunamente información relevante de las auditorias.
10. Ser transparente en los indicadores, para mostrar los resultados reales.

11. Presentar de manera clara y transparente reportes e informes.
12. Dar información oportuna y relevante a la alta dirección.
13. Atender las alertas relacionadas con seguridad clínica o fallas operativas.
14. Tomar medidas ante los incumplimientos retirados por el personal a cargo.
15. Asegurar disponibilidad de recursos (humanos, técnicos, insumos).

e. GERENTE DE SEDE

1. Observar y exigir el cumplimiento de requerimientos legales y sanitarios.
2. Aprobar adecuadamente los recursos.
3. Presentar y ofrecer de manera clara y transparente información financiera, clínica y administrativa.
4. Evitar cualquier conducta que genere sanciones legales, económicas o cierre temporal o definitivo de la clínica.
5. Ser diligente en la dirección de la operación de la clínica y todas condiciones de seguridad que deben ofrecerse al paciente.

PARÁGRAFO: La violación grave de cualquiera de las obligaciones señaladas en este artículo que atañen al auxiliar de odontología, auxiliar administrativa, servicios generales, coordinador de odontología y gerente de sede, configura una justa causa para el despido unilateral con justa causa del trabajador, sin necesidad de procedimiento disciplinario. El empleador garantizará al trabajador el derecho fundamental a ser escuchado y brindar las explicaciones que considere pertinentes haciendo uso del derecho de defensa.

ARTICULO 48. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a). Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - d). En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que 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 éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTICULO 49. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. de la sociedad los útiles de trabajo, insumos, materias primas, productos o dineros de la empresa, sin permiso de esta.

2. Presentarse al trabajo después de haber ingerido bebidas embriagantes en cualquier cantidad, es decir embriagados o con "tufo", o bajo influencia de narcóticos o drogas enervantes.

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

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

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

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

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

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

9. Fumar dentro de las instalaciones, sitios de trabajo u otros lugares de la sociedad donde esté prohibido.

10. Usar insumos vencidos.

11. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la Sociedad, información verbal, física o electrónica relacionada con los datos personales de los pacientes, socios, junta directiva, demás trabajadores o cualquier otra información de la sociedad que tenga conocimiento en razón a su oficio.

12. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, a la Sociedad, sus directivas, demás trabajadores y clientes.

13. uso indebido de bases datos de la sociedad.
14. Realizar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular quejas o reclamos ante la Sociedad.
15. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de las personas que se encuentran en las instalaciones de la Sociedad y/o pacientes, o que amenace o perjudique las maquinas, equipos eléctricos y electrónicos, elementos de trabajo y la edificación.
16. Realizar defectuosa o negligentemente el trabajo.
17. Ingerir o mantener dentro de las instalaciones de la Sociedad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
18. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer los archivos físicos y electrónicos, o cualquier otro documento de la Sociedad, sin autorización expresa de ésta.
19. Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso al Representante y sin autorización expresa de éste.
20. Dormir en los sitios donde se preste el servicio durante la jornada de trabajo.
21. incumplir con la jornada laboral asignada, esto es llegar tarde o irse antes de terminar el turno, sin justa causa comprobada o sin autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.
22. Originar o tomar parte en riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la Sociedad o con cualquier persona vinculada a la misma, que afecten el clima organizacional y ambiente laboral.
23. Crear o alterar documentos físicos o electrónicos para su beneficio personal o para terceros, en especial alterar o manipular los soportes de pago, facturas o copagos.
24. No atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.
25. Permitir que otros tengan que efectuar el trabajo que se le ha asignado, cuando por su actitud negligente se ha abstenido de llevarla a cabo.
26. uso indebido y sin autorización de redes sociales, correos electrónicos, líneas de atención, y demás, de la sociedad.
27. Utilizar indebidamente los recursos entregados a nombre de la empresa (pagos de facturas, anticipos, etc).
28. ocasionar la perdida o daño de instrumental, materiales y demás equipo por negligencia.
29. Omitir instrucciones postoperatorias o seguimiento cuando es su responsabilidad.
30. Abandonar el área asistencial sin relevo durante atención clínica por el auxiliar odontológico.
31. manipular indebidamente las agendas, en especial en casos de bloqueos injustificados o favoritismos.
32. alterar o manipular los resultados de las encuestas de satisfacción.
33. abandonar la recepción por el auxiliar administrativo sin previa autorización.

34. El incumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas al cargo, ya sea por omisión, negligencia o ejecución inadecuada.

CAPITULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 50. El procedimiento disciplinario tendrá aplicación únicamente para la decisión respecto de la comisión de faltas leves por parte del trabajador. La comprobación de faltas graves dará lugar de manera automática a la terminación del contrato de trabajo con justa causa atribuible al trabajador sin previo procedimiento disciplinario.

PARÁGRAFO. De manera previa al despido del trabajador frente a la comprobación de una falta grave, el EMPLEADOR garantizará el derecho al TRABAJADOR de ser escuchado para que brinde las explicaciones correspondientes. Ello no será razón para prescindir del despido, si así lo considera el Empleador.

ARTICULO 51. El incumplimiento de algunas de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones señaladas en este reglamento o en el Contrato Individual de Trabajo, siempre que a juicio de la Empresa no constituya una falta grave y/o justa causa para dar por terminado el Contrato de Trabajo por parte de aquélla, dará lugar a la aplicación de una de las siguientes medidas, Las faltas leves tendrán una sanción equivalente en multas y suspensión en el trabajo de medio turno a dos (2) meses.

- f. Suspensión del trabajo: (art 112 del CST) Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.
- g. Multas: (art 113 del CST) Las multas que se prevean, sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

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

PARÁGRAFO. En todo caso, la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa no se considera una sanción disciplinaria.

ARTICULO 52. Se establecen las siguientes clases de **faltas leves** y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta por quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración la Sociedad, implica:
 - por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día.
 - por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día.
 - por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra.
 - por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica:
 - por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.
 - por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica:

- por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
 - por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
4. La violación leve por parte del trabajador de los deberes, obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o de orden contenidos en este Reglamento implica:
- por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
 - por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

ARTICULO 53. Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de **DIEZ (10) MINUTOS** en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) La violación grave por parte del trabajador y por una sola vez de las obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias.
- e) La violación leve por parte del trabajador de los deberes, obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o de orden contenidos en este Reglamento, por tercera vez.
- f) El incumplimiento de los artículos relacionados con los deberes, obligaciones y prohibiciones del trabajador y que se encuentran en el presente reglamento y/o en el contrato de trabajo y/o en cualquier documento que contenga ordenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y los que expresamente se convengan calificar así, en escritos que formen parte integral del contrato de trabajo.
- g) La renuencia injustificada del trabajador para cumplir la orden de traslado del empleador.
- h) Prestarse para discusiones con los clientes y/o pacientes por teléfono o personalmente, cuando la indicación de protocolo de Servicio al cliente indica retirarse o ceder respetuosamente la atención del cliente a otro de sus compañeros en servicio mientras la situación que haya generado la diferencia se normalice.
- i) Gritar o levantar considerablemente el tono de voz a los clientes, pacientes, jefes, superiores inmediatos o compañeros de trabajo.
- j) Retirarse de su puesto de trabajo sin previa autorización de su jefe inmediato.
- k) Reincidencia en el NO uso de los elementos de protección personal y/o incurrir en prácticas que atenten contra su salud, cuidado y seguridad en general, así como también salud, cuidado y seguridad para los clientes, pacientes de la clínica, sus compañeros de trabajo y/o supervisores inmediatos.
- l) Consumir en el lugar de trabajo licor, narcóticos o cualquier sustancia que produzca alteraciones en la conducta, o presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estas mismas sustancias.
- m) Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes de la empresa o de los bienes de terceros confiados a la misma.

n) Retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que por razón de su oficio en la empresa tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo.

ñ) Permitir voluntariamente o por culpa o negligencia, que otras personas lleguen a tener conocimiento de claves, datos o hechos de conocimiento privativo de la empresa, en especial de los pacientes, o de determinados empleados de la misma.

o) El incumplimiento del horario laboral asignado, sin causa justificada o sin la debida autorización, cuando la ausencia afecte ostensiblemente la continuidad del servicio, la atención a los pacientes o la operación de la clínica.

p) El incumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas al cargo, ya sea por omisión, negligencia o ejecución inadecuada y que por este se llegue a afectar bien sea, la calidad del servicio, la operación de la clínica, la continuidad en el servicio, se imponga o se exponga la clínica a cualquier tipo de sanciones, se ponga en riesgo o peligro la seguridad y salud de los pacientes, clientes, personal de la clínica y/o comunidad en general.

PARÁGRAFO. De conformidad con lo previsto en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, la comisión de una falta grave constituye justa causa para dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo.

TRÁMITE PARA EL RESPETO AL DEBIDO PROCESO, DEFENSA Y CONTRADICCIÓN *Procedimientos Para Comprobación De Faltas Y Formas De Aplicación De Las Sanciones Disciplinarias*

ARTICULO 54. De conformidad con la ley 2466 de 2025 que modifica el artículo 115, C.S.T, en todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

ARTICULO 55. Procedimiento para la imposición de faltas disciplinarias:

1. Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar al Gerente en Sede sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título.
2. Una vez conocidos los hechos por parte de la Empresa, Gerencia en Sede, dará apertura al Proceso Disciplinario, momento en que **efectuará comunicación formal** al trabajador sobre la apertura del proceso, indicándole los cargos imputados de manera clara y precisa, así como las conductas y faltas disciplinarias a que den lugar y la calificación provisional de estas, así como, el traslado de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas y omisiones del proceso.
3. De la decisión de apertura del proceso disciplinario, le será comunicado al trabajador investigado y a la Organización Sindical a que pertenezca, de la cual se le correrá traslado por el término de cinco (5) días y de las pruebas que fundamentan la formulación de cargos, término dentro del cual podrá rendir descargos verbalmente o por escrito y aportar y/o solicitar las pruebas necesarias y controvertir las que ya existan. También podrá ser acompañado de un defensor (abogado) si es su deseo.
4. la apertura del proceso disciplinario se notificará al trabajador personalmente, si éste se encontrara laborando será mediante comunicación física en las instalaciones de la empresa, o a través de correo electrónico o mediante mensaje de datos según información que aporte, en el caso que éste se encontrare ausente de su sitio de trabajo

5. Dentro de los diez (10) días siguientes al vencimiento del término de traslado, el Gerente en Sede se pronunciará mediante decisión motivada y de fondo, oportunidad en la que si es del caso, impondrá la sanción correspondiente.
6. Una vez emitida la decisión definitiva se notificará en forma personal al trabajador dentro de los tres (3) días siguientes, indicándole que cuenta con un término de dos (2) días para interponer recurso de apelación, este último será resuelto por el Representante Legal, quien confirmará o modificará la misma mediante acto motivado, aplicando el principio de non bis in ídem contra esta decisión no procede recurso alguno.
7. En caso de no ser posible la notificación personal, se hará mediante edicto que se fijará en GERENCIA EN SEDE por el término de 02 días.

PARÁGRAFO 1. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.

PARÁGRAFO 2. Los términos para emitir una decisión definitiva podrán prorrogarse por un término igual al inicial, en los casos en que sea necesario.

PARÁGRAFO 3. Para la apertura del proceso y toda la instrucción se designa al Gerente en Sede o a quien se delegue en el momento para tal efecto.

PARÁGRAFO 4. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

PARÁGRAFO 5. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

PARÁGRAFO 6. El procedimiento explicado sólo será aplicable en la comisión de faltas leves, en relación a la comisión de faltas graves, el empleador garantizará el derecho al trabajador de ser escuchado y lo hará mediante requerimiento por escrito o verbal y sin necesidad de procedimiento disciplinario.

CAPITULO XIV

RECLAMACIONES Y QUEJAS FUNDADAS

Directivas competentes de recepcionarlas y la manera de tramitarlas eficazmente

ARTÍCULO 56. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de GERENTE o a quien éste designe, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 57. 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.

PARAGRAFO: En la empresa **PREDENT S.A.** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XV

LEY 1010 DE 2006

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 58. De conformidad con la ley 2466 de 2025 Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

PARÁGRAFO. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

ARTÍCULO 59. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 60. Las modalidades definidas en la misma Ley como acoso laboral son las siguientes: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

PARÁGRAFO. Se entenderá la existencia de alguna de estas modalidades, en los eventos en que se incurra en una o varias de las conductas previstas en los artículos 2 a 7 de la 1010 de 2006 o en las normas jurídicas que la modifiquen, adicionen o complementen.

ARTÍCULO 61.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, 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 62.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

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

- c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.
6. El empleador conjuntamente con el Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo se apoya con la Administradora de Riesgos Laborales en el estudio de este Factor de Riesgo.

ARTÍCULO 63.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un **COMITÉ DE CONVIVENCIA**, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

Los integrantes del Comité contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

La sociedad designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento adoptará la empresa, incluyéndose en la respectiva convocatoria de elección.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

El periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, contados a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. 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.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación

de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez (1º) por bimestre, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
 4. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:
 - Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
 - Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 - Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.
 - Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el Inspector de Trabajo o demandar ante el Juez competente.
 5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
 6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 64. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

ARTÍCULO 65. El empleador continuará implementando mecanismos y acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

PARAGRAFO. De conformidad con la ley 2466 de 2025, la empresa se sujetará al protocolo a la política pública que formule el Ministerio del Trabajo y que contemple los protocolos, planes, programas y estrategias que contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo, lo anterior deberá unificarse e incluir lo contenido en la normativa existente en la materia.

CAPITULO XVI

PUBLICACIONES

ARTICULO 66.- El presente reglamento es publicado en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y en cada una de las sedes de la empresa PREDENT S.A. por el término de Quince (15) días calendario, pudiendo los trabajadores presentar a la empresa sus respectivas objeciones de tenerlas, lo anterior en imperativo cumplimiento a lo ordenado por la ley 1429 de 2010.

CAPITULO XVII

VIGENCIA

ARTICULO 67. El presente Reglamento entrará a regir Quince (15) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C, S, T.) y de conformidad con la ley 1429 de 2010.

CAPITULO XVIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 68. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XIX

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 69. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

FECHA: Junio de 2026

DIRECCION: Calle 15 No. 37 J – 48 Villavicencio (Meta).



CARMEN ASTRID ALVAREZ ABELLO

Representante Legal