

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

AMBULANCES 911 S.A.S.
NIT: 901.052.728-4

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. – El presente reglamento de trabajo ha sido prescrito por la empresa **AMBULANCES 911 S.A.S.**, persona jurídica domiciliada en Tuluá Valle, identificada con Nit. 901.052.728-4, dirección del domicilio principal Calle 30 A N.º 38 – 14 P1 de Tuluá Valle, en adelante “LA EMPRESA”, a sus disposiciones quedan sometidos tanto LA EMPRESA como sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. – La persona que aspire a desempeñar un cargo en LA EMPRESA, deberá participar en el proceso de selección y contratación establecido por la misma, ajustándose a las políticas y procedimientos establecidos para dicho proceso y aportando los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida actualizada, adjuntando copia de diplomas, actas de grado, certificaciones de estudio, si es del caso.
- b) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- c) Tarjeta profesional, si es del caso.
- d) Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres, y a falta de estos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
- e) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio y la(s) labor(es) desarrollada(s), en caso de tener experiencia laboral.
- f) Registro civil de nacimiento de los hijos (para afiliación al sistema de seguridad social y Caja de Compensación Familiar), si es del caso.
- g) Certificado de aptitud ocupacional, expedido por el médico señalado por LA EMPRESA el cual podrá exigir los exámenes de laboratorio que a su juicio requiera, los cuales serán sufragados por el empleador. No se exigirá la prueba del V.I.H (Artículo 22, Decreto 559 de 1991), ni la prueba de embarazo, salvo que la labor a desempeñar sea de alto riesgo para la madre o para el bebé. (Artículo 43 de la Constitución Nacional y Convenio 111 de la O.I.T), ni la Abreugrafía Pulmonar (Resolución 13824 de 1989).

h) Diligenciar el formato de apertura de cuenta de nómina indicada por LA EMPRESA, si es del caso.

PARÁGRAFO: LA EMPRESA podrá exigir, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios, teniendo en cuenta el cargo al que se aspira, sin embargo tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas, tales como: datos acerca del estado civil de las personas, la religión que profesan o el partido político al que pertenezca, prueba de gravidez para mujeres, que será exigida solo cuando se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo, examen de sida, libreta militar, etc.

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. – LA EMPRESA, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de LA EMPRESA, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ARTÍCULO 4. – el período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1º).

ARTÍCULO 5. – El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte de término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

ARTÍCULO 6. – Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados para aquél a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80, núm. 2).

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. – Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de LA EMPRESA. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º).

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. – La jornada laboral de la empresa corresponderá a la jornada legal de 48 horas a la semana. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan:

Personal administrativo

Lunes a jueves: Desde 7:00 a.m. hasta 12:00 m – 2:00 p.m. hasta 6:00 p.m.

Viernes: Desde 8:00 a.m. hasta 12:00 m – 2:00 p.m. hasta 6:00 p.m.

Sábado: Desde 8:00 a.m. hasta 12:00 a.m.

Conductores de Ambulancia y Auxiliares de Enfermería.

TURNO MAÑANA (M): 8 HORAS.

TURNO TARDE (T): 8 HORAS.

PARÁGRAFO 1: Cuando LA EMPRESA tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

PARÁGRAFO 2: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51, ley 789 /02) Modificó el inciso 1º del literal C), incluyo el D), (artículo 161 del CST). C) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permiten 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 ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana. D) el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 9:00 p.m. (Art. 51 ley 789 / 02).

CAPÍTULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9. – El Trabajo diurno y nocturno. (Art. 25 ley 789/02 y Art. 1º de la Ley 1846 de 2017 que modificaron el artículo 160 del CST) es el siguiente:

1.- Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (21:00 p.m.).

2.- Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (21:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 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 (CST, art. 159).

ARTÍCULO 11. – El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, solo podrá efectuarse dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por este (Decreto 13/67, art. 1º).

ARTÍCULO 12. – TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

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

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

ARTÍCULO 13. - LA EMPRESA reconocerá trabajo suplementario o de horas extras solo cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo a lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

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

PARÁGRAFO 2: DESCANSO EN DÍA SÁBADO: pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 23 Ley 50/90).

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

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

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, y además de los días jueves y viernes santo, 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 día siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan el domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51 de Dic 22/83).

PARÁGRAFO 1: cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90. art. 26, núm. 5º).

PARÁGRAFO 2: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. ARTÍCULO 26 ley 789 de 2002 modificado artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo. **1.** El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo de setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laborales. **2.** si el domingo coincide con 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 jornada de treinta y seis horas (36) semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (art. 26 Ley 789/02).

PARÁGRAFO 3: 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. Las disposiciones contenidas en artículos 25 y 26 de la Ley 789 de 2002, se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1º de abril del año 2013.

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 del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (art. 185, CST).

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

ARTÍCULO 16. – Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si lo hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 17. – Los trabajadores que hubieren prestados sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º).

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

ARTÍCULO 19. – Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTÍCULO 20. – Compensación de las vacaciones en dinero: De conformidad con la Ley 1429 de 2010, Art. 20, el empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, tendrá derecho a que estas se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente laborado.

En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189, núm. 3º).

ARTÍCULO 21. – En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles de vacaciones continuos, los que no son acumulables. Las partes

pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (CST, art. 189).

ARTÍCULO 22. – Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario 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 la que se conceden.

ARTÍCULO 23. – Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotarán la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5º).

PARÁGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, par).

PERMISOS

ARTÍCULO 24.- LA EMPRESA concederá a sus trabajadores las licencias o permisos necesarios para:

1. El ejercicio del derecho al sufragio
2. El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada
4. Concurrir al servicio médico correspondiente
5. Asistir al entierro de sus compañeros.

PARÁGRAFO 1: Para efectos del presente reglamento, se entienden por calamidad doméstica los siguientes hechos: (i) atención por urgencias médicas y hospitalización del cónyuge o del compañero (a) permanente; hijos y padres del trabajador en el caso que estos últimos convivan bajo el mismo techo con este, o sean viudos; (ii) los deberes naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar, entendiéndose por tal el compuesto por cónyuge o compañero (a) permanente y familiares hasta el 2º grado de consanguinidad (padres; abuelos; hijos, nietos y hermanos) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes), que convivan bajo el mismo techo con el trabajador, con todo cuanto se trate de un accidente o enfermedad común o profesional, sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

PARÁGRAFO 2: La concesión de los permisos estará sujeta a las siguientes condiciones: En los casos de los numerales 1, 2 y 4 el aviso deberá darse a LA

EMPRESA con una anticipación de al menos dos (2) días; en el caso del numeral 3 el trabajador deberá dar aviso inmediato a LA EMPRESA, anterior o posterior al hecho que la constituye según lo permitan las circunstancias. El permiso de que trata dicho numeral, tendrá un máximo de hasta tres (3) días, dependiendo de los hechos constitutivos de la calamidad y se requerirá que el trabajador allegue los soportes correspondientes que demuestren tal situación; para el numeral 5 el aviso puede ser hasta de un día de anticipación y el permiso se concederá al diez por ciento (10%) de los trabajadores con el fin de no perjudicar el buen funcionamiento de LA EMPRESA.

PARÁGRAFO 3: Los permisos personales inferiores a un día de trabajo, deben ser solicitados notificando los tiempos en los cuales se realizará la correspondiente reposición del tiempo. Para los permisos de periodos que sean mayores o iguales a un (1) día, deben ser solicitados por escrito con tres (3) días de anticipación como licencia no remunerada, solicitud que deberá ser entregada al respectivo jefe de área para lo pertinente.

PARÁGRAFO 4: Conforme a lo consagrado en el artículo 1º de la Ley 1280 de 2009, que adicionó el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, LA EMPRESA concederá al trabajador 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, una licencia remunerada de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este artículo. El hecho que dio lugar a la licencia por luto deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO 5: LA EMPRESA reconocerá ocho (8) días hábiles por licencia de paternidad, conforme a lo dispuesto en la Ley 1468 de 2011 que adicionó el parágrafo 1º del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 6: Los trabajadores se comprometen a aportar las pruebas pertinentes que permitan fundamentar la licencia, calamidad o permiso solicitado según sea el caso, mediante documentos idóneos (incapacidad médica, certificados de defunción, nacimiento, y demás que contemple la norma) dentro del término establecido.

CAPÍTULO VII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 25. – formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o 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 las primas legales, extralegales las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y, en general, las que incluyen en dicha estipulación excepto las vacaciones.
3. 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.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
5. 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 ella se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ARTÍCULO 26.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (CST, art. 133).

ARTÍCULO 27.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de que este cese (CST, art. 138, núm. 1º).

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

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

CAPITULO VIII TELETRABAJO

ARTÍCULO 29. - Objeto y ámbito de aplicación. Las normas contenidas en el presente capítulo tienen por objeto establecer las condiciones laborales especiales del

teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia (Decreto 884 de 2012, art 1).

ARTÍCULO 30. - Teletrabajo y teletrabajador. Para efectos del presente capítulo el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 31. -Contrato o vinculación de teletrabajo. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

ARTÍCULO 32.- Igualdad de trato. El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales - laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de LA EMPRESA.

ARTÍCULO 33. - Uso adecuado de equipos y programas informáticos. Para el sector privado el empleador debe incluir en el reglamento interno de trabajo, lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

ARTÍCULO 34.- Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes PILA-.

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte del empleador al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensión y Riesgos Laborales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicione o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTÍCULO 35.- Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales. Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, el empleador deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en LA EMPRESA privada o entidad pública.

ARTÍCULO 36.- Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL, en coordinación con EL Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador.

La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine la autoridad competente, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a LA EMPRESA o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

El empleador deberá allegar copia del contrato a la Administradora de Riesgos Laborales -ARL- adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

ARTÍCULO 37.- Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores. Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, al pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

ARTÍCULO 38.- Red Nacional de Fomento al Teletrabajo. El Ministerio del Trabajo como Coordinador General de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, desarrollará conjuntamente con las entidades establecidas en la Ley 1221 de 2008, las siguientes actividades:

1. Convocará la integración de mesas de trabajo, que se conformarán por aspectos tecnológicos, formativos, organizativos, legales y una mesa especial sobre población vulnerable; estas mesas deberán generar una agenda anual para el desarrollo de las actividades.
2. Trabjará en la generación y desarrollo de las políticas públicas definidas en la Ley 1221 de 2008 en cuanto al fomento del teletrabajo, generación de incentivos y en la política de especial teletrabajo en la población vulnerable.
3. Fomentará la posibilidad que las empresas adopten el contrato de teletrabajo, para las mujeres antes de entrar a licencia de maternidad y durante la etapa de lactancia, con el ánimo de flexibilizar el sistema y fomentar la equidad de género en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 39.- Acciones del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones trabajará de manera conjunta con el Ministerio del Trabajo y con las

demás entidades competentes, en la promoción, difusión y fomento del Teletrabajo en las entidades públicas y privadas, con este propósito adelantará las siguientes acciones:

1. Promover el uso, apropiación y masificación de las tecnologías de la información y las comunicaciones mediante la promoción, difusión y fomento del teletrabajo.
2. Promover e impulsar la cultura del teletrabajo en el país, a través de planes y programas de promoción y difusión del teletrabajo incrementando el uso y apropiación de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
3. Promover la inclusión laboral de población con discapacidad mediante el teletrabajo, a través del acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones para el contacto entre el trabajador y LA EMPRESA.
4. Apoyar al Ministerio del Trabajo en la formulación de planes y programas que incentiven la implementación de prácticas de teletrabajo.

ARTÍCULO 40.- Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para el teletrabajo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones difundirá información y buenas prácticas relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones requeridas para implementar prácticas de teletrabajo.

CAPÍTULO IX

SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SERVICIO MÉDICO. MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 41.- La empresa implementará el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo señalado en los Decretos 1443 del 1º de Julio de 2014 y 472 de 2015 y en las demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 42. – 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 ejecutar actividades permanentes en riesgos laborales y ejecución del programa de Salud Ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 43. – Los servicios médicos que requieren los trabajadores se prestarán por la EPS que de manera voluntaria escoja cada trabajador, y la ARL que designe el empleador, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no

afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 44. – Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a lo que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 45. – Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y 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.

ARTÍCULO 46. – 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 la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas 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, previa autorización de la autoridad competente, respetando el derecho de defensa (Art. 91 decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 47. – En caso de accidente laboral, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo, en los términos establecidos en la Ley 1562 de 2012, ante la E.P.S y la A.R.L.

ARTÍCULO 48. – En caso de accidente laboral no mortal, aun el más leve incidente, 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.

ARTÍCULO 49. – Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo (laborales) y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo (laborales) o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de laboral o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los 2 (dos) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 50. – En todo caso, en lo referente a los puntos que trata este capítulo, tanto LA EMPRESA como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 776 de 2002 modificada por la Ley 1562 de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 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.

CAPÍTULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 51. – 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.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que hay lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser verídico en todo caso.

- h. 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.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k. Velar por la integridad, custodia y administración de los inventarios, bienes, implementos y utensilios entregados para el ejercicio de sus labores.
- l. Procurar un sano ambiente laboral
- m. Cumplir a cabalidad con las funciones pactadas contractualmente, así como las estipuladas en el manual de funciones propios del cargo

PARÁGRAFO: Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (Art. 126, par., CST).

CAPÍTULO XI ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 52. – El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en LA EMPRESA es el siguiente:

Eje Estratégico.

1. Gerente General.
2. Asesor Jurídico.

Eje de Apoyo.

1. Coordinador(a) Administrativa(o).
2. Director Comercial.
3. Auxiliares Administrativos(as), contables, de auditoría y de facturación.

Eje Misional.

1. Central Operativo(a).
2. Conductores de Ambulancia.
3. Auxiliares de Enfermería.

PARÁGRAFO 1: De los cargos mencionados, tienen facultad para realizar citaciones a descargos laborales a los trabajadores:

1. Asesor Jurídico.

PARÁGRAFO 2: De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de LA EMPRESA:

1. Gerente General.
2. Asesor Jurídico.

PARÁGRAFO 3: De los cargos mencionados, tienen facultad para impetrar memorandos, llamados de atención y compromisos de mejoramiento a los trabajadores:

2. Gerente General.
3. Asesor Jurídico.

CAPÍTULO XII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 53. – Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres, sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Art. 242 del CST).

ARTÍCULO 54.- – Los trabajadores menores de edad 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 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 o emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos 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 de pañoleros o fogoneros, o en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo, de la cerusa, del 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, hornos de fundición de metales, fábricas de hacer, 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 y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajos de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o 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. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

21. Trabajos 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 agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO: La edad mínima de admisión al trabajo es quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o en su efecto, por el ente territorial local y gozarán de las protecciones laborales consagradas en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la constitución política y los derechos y garantías consagrados en este código.

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que lo habilite para ejercer libremente una ocupación, arte oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

Especialmente los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la inspección de trabajo, o en su defecto del territorial laboral, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales. (Artículo 35 Ley 1098).

La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche. (Artículo 114 Ley 1098 Jornada de Trabajo).

CAPÍTULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 55. –Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para tal efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el medico respectivo para las practicas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios 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 familiares que con él conviven.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
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 las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el

empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

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, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en LA EMPRESA (CST, art. 57).

ARTÍCULO 56. – Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y 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, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a LA EMPRESA las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicio.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de LA EMPRESA.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de LA EMPRESA o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de LA EMPRESA su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

9. Guardar sus cosas personales en un casillero antes de ingresar a laborar y retirarlo solamente al momento de la hora de salida de LA EMPRESA.
10. Acceder a la revisión de sus maletines o bolsos al retirarse de LA EMPRESA, si en caso alguno se amerita tal procedimiento.
11. Velar por la integridad, custodia y administración de los inventarios, bienes, implementos y utensilios entregados para el ejercicio de sus labores.
12. Procurar un sano ambiente laboral
13. Cumplir a cabalidad con las funciones pactadas contractualmente, así como las estipuladas en el manual de funciones propios del cargo.

ARTÍCULO 57. – Se prohíbe a LA EMPRESA:

1. Reducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo;
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice;
 - c) En cuanto a las cesantías, LA EMPRESA puede retener el valor respectivo en los casos y dentro de los términos contemplados en el 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 este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos 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 del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ARTÍCULO 58. – Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de LA EMPRESA, bodega o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas, mercancías o productos elaborados sin permiso de LA EMPRESA.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de LA EMPRESA, excepto en los casos de huelga, los deben abandonar LA EMPRESA el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores promover suspensiones intempestivas del trabajo incitar a su declaración y mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Préstamos de dinero entre compañeros de trabajo cuando esta práctica afecte el normal funcionamiento de la empresa.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato permanecer en el o retirarse.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por LA EMPRESA en objetivos distintos del trabajo contrato.
10. El uso excesivo del celular para asuntos personales en horas laborales.
11. Establecer relaciones afectivas con compañeros (as) que puedan entorpecer el normal desarrollo de las actividades laborales o que ponga en peligro los intereses económicos y/o comerciales de la empresa.

12. Extraer herramientas, equipos, mercancías o cualquier tipo de elemento que se encuentre bajo su custodia sin justificación o autorización alguna.
13. La renuencia al ejercicio de sus funciones sin motivaciones justificables.
14. El uso de tecnología, entendiéndose esta como el acceso a sitios web, redes sociales, correos electrónicos, escuchar música, ver videos, hablar por celular, usar audífonos, entre otras similares; solo es permitido cuando hace parte de las funciones del empleado y en tal caso queda prohibido para su uso personal.

CAPITULO XIV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 59. – LA EMPRESA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales o el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ARTÍCULO 60. – se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

La clasificación de levedad o gravedad de la falta dependerá del tipo de la falta, la reincidencia de la misma, la actitud del trabajador por evitar los efectos dañinos de la falta, la afectación de los equipos, bienes, productos de LA EMPRESA y la consecuencia que la falta produce para el buen nombre y prestigio de LA EMPRESA.

PARÁGRAFO 1: Todas las faltas que impliquen incumplimiento de este Reglamento de Trabajo, al contrato de trabajo, a las instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, a los pactos, convenciones colectivas y laudos arbitrales que no ameriten la terminación del contrato por no causar un perjuicio de consideración a LA EMPRESA, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

PARÁGRAFO 2: El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a LA EMPRESA, implica por primera y 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 y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.

PARÁGRAFO 3: 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 (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

PARÁGRAFO 4: La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a LA EMPRESA implica la suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

ARTÍCULO 61.- Constituye faltas graves:

- a) El retardo hasta quince 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) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- d) El no acatamiento por parte del TRABAJADOR de cualquiera de las funciones y obligaciones descritas en el contrato de trabajo.
- e) No acatar las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan sus superiores jerárquicos.
- f) Acumular tres (3) llamados de atención por incumplimiento de las funciones o del no acatamiento de las órdenes impuestas por los superiores jerárquicos.
- g) El hecho de que el TRABAJADOR se presente a su sitio de trabajo en estado de embriaguez o ingiera bebidas alcohólicas, o use narcóticos o estupefacientes, así sea en cantidades mínimas, en su sitio de trabajo.
- h) El hecho de que el TRABAJADOR no asista a una sesión completa de la jornada de trabajo que se le haya asignado, sin razones válidas. Si se pretende un permiso por "Calamidad Domestica", debe tenerse presente que por esta se entiende la muerte, enfermedad o accidente de los padres, hijos, esposa (o) o compañera (o) permanente y que deberán presentarse las pruebas pertinentes;
- i) La ejecución por parte del TRABAJADOR de labores remuneradas o no al servicio de terceras personas.
- j) El hecho de rechazar sin causa justificada la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por EL EMPLEADOR.
- k) El hecho de amenazar o agredir en cualquier forma a los superiores jerárquicos o compañeros de trabajo.
- l) El hecho de suministrar a extraños, sin autorización expresa, datos relacionados con EL EMPLEADOR o sus sistemas o procedimientos.
- m) Presentar comprobantes o documentos falsos, enmendados o adulterados, o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto, durante su relación laboral.
- n) Celebrar reuniones en los locales o dependencias de EL EMPLEADOR, cualquier que sea su objeto, sin permiso especial de sus superiores.
- o) Las repetidas desavenencias con los compañeros de trabajo.
- p) Abandonar el trabajo sin previo permiso de sus superiores jerárquicos.
- q) El hecho de que EL TRABAJADOR no acate las órdenes e instrucciones que de modo particular o general impartan EL EMPLEADOR o sus representantes.
- r) La mala atención a los clientes, proveedores, superiores jerárquicos o compañeros de trabajo.
- s) El no asistir a las reuniones generales o de grupo organizadas y convocadas por EL EMPLEADOR

- t) El hecho de que EL TRABAJADOR cometa actos de deslealtad contra EL EMPLEADOR propiciando, incitando o instigando al desconocimiento de órdenes impartidas por sus superiores jerárquicos o de políticas diseñadas por los mismos.
- u) La realización de trabajos ajenos o la ejecución de negocios particulares mientras se encuentre en las instalaciones de EL EMPLEADOR o durante su jornada de trabajo, incluyendo el tiempo que se le otorgue como licencia o permiso remunerado.
- v) La utilización de equipos, herramientas, materiales, recursos o información reservada de EL EMPLEADOR en labores ajenas a las propias de su cargo. Se tiene como información reservada la relacionada con existencias de mercancías, listas de proveedores o de clientes, listas de precios, catálogos de proveedores y manuales de procedimientos de EL EMPLEADOR.
- w) El hecho de no reportar el dinero recaudado a favor del EMPLEADOR al día siguiente de su recaudo.
- x) El hecho de no realizar las diligencias y trámites oportunamente.
- y) El incumplimiento de los presupuestos o metas de ventas establecidos por tres (3) meses consecutivos.
- z) La constante indebida administración de los bienes entregados en custodia, administración y guarda, que permita el detrimento patrimonial de LA EMPRESA.
- aa) Las acciones que pongan en entredicho el buen nombre de LA EMPRESA, ante clientes, proveedores y demás entidades, imputables al trabajador.
- bb) La apropiación indebida de dineros propios del empleador, la omisión en el recaudo y el no reporte de los mismos, que permitan el detrimento patrimonial de LA EMPRESA.
- cc) La pérdida, sustracción y descuadres injustificados en la mercancía entregada en custodia, deberá ser asumida por el trabajador a quien le sea imputable la falta, posterior al proceso disciplinario en que se establezca su responsabilidad y que se detalla en el siguiente artículo.
- dd) El uso de tecnología, entendiéndose esta como el acceso a sitios web, redes sociales, correos electrónicos, escuchar música, ver videos, hablar por celular, usar audífonos, entre otras similares; solo es permitido cuando hace parte de las funciones del empleado y en tal caso queda prohibido para su uso personal, por tercera vez.

CAPITULO XV

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

ARTÍCULO 62. – Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de LA EMPRESA de imponer o no la sanción definitiva (CST, art. 115).

ARTÍCULO 63. - No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior (115 C.S.T.).

CAPÍTULO XVI

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 64. – los reclamos de los trabajadores se harán en primera instancia ante su jefe inmediato o quien haga sus veces, en caso de no obtener solución ante el Gerente o quien haga sus veces, cuando aplique, en caso de no obtener solución ante el órgano superior o quien haga sus veces, quienes los oírán y resolverán en justicia y equidad.

ARTÍCULO 65. – 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 si lo hubiere.

PARÁGRAFO: En **AMBULANCES 911 S.A.S.** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, sin embargo, LA EMPRESA podrá estipularlas cuando las considere oportunas.

CAPÍTULO XVII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 66. – Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por las empresas constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, 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 que protejan la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 67.- 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 conveniente;

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

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

4.- Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere LA EMPRESA para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 68.- 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 conciliadora señaladas por la ley para el procedimiento.

1.- LA EMPRESA tendrá un comité (u órgano similar) integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o delegado. Este comité se denominará “**Comité de Convivencia Laboral**”.

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 estime 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, casos específicos y 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 la vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo amerite.

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, específicamente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de LA EMPRESA.

f. Atender las conminaciones preventivas que formularán los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2° del presente artículo.

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

3.- Este comité se reunirá por lo menos (1 vez cada dos meses), designará 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 medios de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral, entre las partes.

4.-Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5.- Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios y 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 en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XVIII TRÁMITE Y PUBLICACIÓN

ARTÍCULO 69.- Objeciones al Reglamento de Trabajo: (art. 119 C.S.T modificado L. 1429/2010, art. 17). El empleador publicará en cartelera de LA EMPRESA el reglamento de trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

La organización sindical si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el Inspector de Trabajo adelantará la inspección correspondiente, formulará objeciones si las hubiere, y ordenará al empleador realizar

las adiciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles al cabo de los cuales, el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa.

Dentro de los quince (15) días siguientes el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (El art. 120 modificado por la L. 1429/2010, art. 22, suprimió la diligencia que los empleadores realizaban ante el Ministerio de Trabajo.)

CAPÍTULO XIX VIGENCIA

ARTÍCULO 70. – La empresa publicará el presente Reglamento de Trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo anterior, y en la misma fecha informará a los trabajadores del contenido de dicho reglamento el cual entrará a regir desde el momento de su publicación. (Artículo 119 C.S.T., modificado por el Artículo 17 de la ley 1429 de 2010).

CAPÍTULO XX DISPOSICIONES FINALES


ARTÍCULO 71.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido LA EMPRESA.

CAPÍTULO XXI CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 72. –No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

AMBULANCES 911 S.A.S.
NIT: **901.052.728-4**
CIUDAD: **TULUÁ**
DEPARTAMENTO: **VALLE DEL CAUCA**
DIRECCIÓN: **Calle 30A N.º 38 – 14 P1**
CELULAR: **3127218000**

Representante Legal:


Jholman Andrés Jaramillo Bustamante
C.C. 1.116.240.902 de Tuluá, Valle