

 SMADIA <small>DRA. MARÍA ANGÉLICA DÍAZ</small>	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:
		Versión: 02

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	REALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
1	1-Feb-16	Creación	Auxiliar Contable	Dirección Administrativa	Gerencia
2	6- NOV-18	Modificación	Coordinadora de talento humano	Dirección Administrativa	Gerencia

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**CAPÍTULO I**

ARTÍCULO. 1º. El presente reglamento interno de trabajo prescrito por **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S** identificada con NIT 900.385.003-9 domiciliada en la calle 87 47 47, de la ciudad de Barranquilla (Atlántico) 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 sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II: Condiciones de admisión

ARTÍCULO. 2º. Quien aspire a desempeñar un cargo en **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S** debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado 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) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- e) Fotocopia legible de todos los documentos referidos en la hoja de vida, es especial, de los diplomas expedidos por las instituciones donde haya realizado estudios.

PARÁGRAFO 1. **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S** podrá solicitar otros documentos no mencionados en el presente reglamento, cuando lo considere necesario. 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, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio Nº 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

PARÁGRAFO 2. SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S podrá solicitar al aspirante la presentación de un examen de aptitudes para el cargo u oficio que desea desempeñar.

PARÁGRAFO 3. En caso que SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S contrate servicios de menores de edad dará expresa aplicación a todas las disposiciones legales que regulen el trabajo de dichos trabajadores, en especial las normas referentes a la jornada de trabajo, remuneración de servicios y prohibición de labores.

CAPITULO III: CONTRATO DE APRENDIZAJE Y PERIODO DE PRUEBA.

ARTÍCULO 3º El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

PARÁGRAFO 4. SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S dará cumplimiento a todas las disposiciones legales vigentes y a las que deroguen, modifiquen o complementen en relación con el contrato de aprendizaje. Igualmente, la proporción de aprendices y las obligaciones que corresponden a la universidad y aquellos, se regirán por las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 4. El contrato de aprendizaje debe suscribirse por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligación del empleador y aprendiz y derechos de éste y aquel (artículo 6º y 7º, Ley 188 de 1.959).
4. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
5. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio;
6. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y
7. Firmas de los contratantes y o de sus representantes.

ARTÍCULO 5º. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera

que sea su forma, salario. El contrato de trabajo puede ser celebrado a término indefinido, a término fijo, o por duración de la obra o labor contratada.

PARÁGRAFO 5. Todos los contratos de trabajo de **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S** se celebrarán por escrito.

ARTÍCULO 6º. 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 7º. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, num. 1º).

ARTÍCULO 8º. El período de prueba no puede exceder de tres (3) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

ARTÍCULO 9º. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPÍTULO IV: Trabajadores accidentales o transitorios

ARTÍCULO 10º Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º).

CAPÍTULO V: Horario de trabajo.

ARTÍCULO 11º Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

HORARIO	DIAS LAB	MAÑANA	ALMUERZO	TARDE	OBSERVACIONES
---------	----------	--------	----------	-------	---------------

Asistente administrativa (Recepción 3)	Lunes a Viernes	07:00 a.m 12:00 p.m	12:00 p.m 01:00 pm	01:00 pm 04:00 pm	
	sábado	08:00 am 01:00pm	NA	NA	
Asistente administrativa (Recepción 2)	Lunes	07:00 am 12:00 pm	12:00 p.m 02:00 p. m	02:00 p. m 05:00 p- m	
	Martes y miércoles.	08:00 a.m 01:00 p.m	01:00 p.m 02:00 p. m	02:00 p. m 05:00 p- m	
	Jueves y viernes	09:00 a.m 12:00 p.m	12:00 p.m 02:00 p. m	02:00 p. m 07:00 p- m	
	Sábado	07:00 a. m 01:00 p.m	NA	NA	
Asistente administrativa (Recepción 1)	Lunes- Viernes	07:00 a.m 12:00 p.m	12:00 p.m 01:00 pm	01:00 p. m 04:00 p- m	
	Sábado	7:00 a. m 01:00 m	NA	NA	
Agente contact center 1	Lunes- jueves	09:30 a.m 01:00 p.m	01:00 p.m 02:00 p. m	02:00 p. m 06:30 p- m	
	Viernes	09:00 am 12:00 pm	12:00 pm 01:00 pm	01:00 pm 06:00 pm	
	Sábado	08:00 a.m 01:00 p.m	NA	NA	
Agente contact center 2	Lunes- Jueves	08:00 a.m 12:00 m	12:00 a.m 01:00 p.m	01:00 p. m 05:00 p- m	
	Viernes	07:30 am 12:00 pm	12:00pm 01:00 pm	1:00:00 p. m. 04:00 pm	

	Sábado	8:00 a. m 01:00 m	NA	NA	
Agente contact center 3	Lunes- Jueves	08:30 a.m 01:00 p.m	01:00 p.m 02:00 p. m	02:00 p. m 05:30 p- m	
	Viernes	08:00 am 01:00pm	01:00 pm 02:00pm	02:00 pm 05:00 pm	
	Sábado	07:00 a. m 12:00 m	NA	NA	
Agente contact center 4	Lunes- Jueves	7:00 a. m 12:00 m	12:00 m 01:00 pm	1:00 p. m 04:00 pm	
	Viernes	08:00 am 12:00 pm	12:00 pm 01:00 pm	01:00 pm 05:00 pm	
	Sábado	07:00 a. m 12:00 m	NA	NA	
Asistente contable	Lunes- Viernes	8:00 a. m 12:00 m	12:00 m 02:00 p. m	02:00 p. m 06:00 p-m	
	Sábado	08:00 a. m 12:00 m	NA	NA	
Dirección administrativa	Lunes- Viernes	8:00 a. m 12:00 m	12:00 m 02:00 p. m	2:00 p. m 06:00 p-m	
	Sábado	08:00 a. m 12:00 m	NA	NA	
Dirección Comercial	Lunes- Viernes	8:00 a. m 12:00 m	12:00 m 02:00 p. m	2:00 p. m 06:00 p-m	
	Sábado	08:00 a. m 12:00 m	NA	NA	
Farmacia	Lunes- Viernes	08:00 a.m 12:00 m	12:00 a.m 02:00 p.m	02:00 p. m 06:00 p- m	

 SMADIA <small>DRA. MARÍA ANGÉLICA DÍAZ</small>	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO				Código:
					Versión: 02

	Sábado	08:00 a. m 12:00 m	NA	NA	
--	--------	--------------------------	----	----	--

PARÁGRAFO 6. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (L. 789/2002, art. 51).

PARÁGRAFO 7. 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).

CAPÍTULO VI: Las horas extras y trabajo nocturno

ARTÍCULO 12º Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (09:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (09:00 p.m) y las seis horas (6:00 a.m).

ARTÍCULO 13º 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 14º El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1º).

ARTÍCULO 15º 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 alguno otro (L. 50/90, art. 24).

PARÁGRAFO 8. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 16º 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 14 de este reglamento.

ARTÍCULO 17º. CONTROL DE ASISTENCIA. Será obligación personal de los trabajadores registrar la entrada y la salida en huellero que se encuentra en la entrada de la empresa. El incumplimiento de esta disposición originará que se tenga por no trabajado el día.

PARÁGRAFO 9. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 10. Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VII: Días de descanso legalmente obligatorios.

ARTÍCULO 18º 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: 1º de enero, 6 de enero, 1º de mayo, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º 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, 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 (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

PARÁGRAFO 11. 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 (L. 50/90, art. 26, num. 5º).

PARÁGRAFO 12. Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo 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 (L. 789/2002, art. 26).

PARÁGRAFO 13. 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 los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 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 2003.

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas 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 (CST, art. 185).

ARTÍCULO 19º El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 18 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 (L. 50/90, art. 25).

ARTÍCULO 20º 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 (CST, art. 178).

CAPÍTULO VIII: Vacaciones remuneradas

ARTÍCULO 21º Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, num. 1º).

ARTÍCULO 22º La época de 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 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ARTÍCULO 23º Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTÍCULO 24º Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ARTÍCULO 25º 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 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ARTÍCULO 26º Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 27º 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 (D. 13/67, art. 5º).

ARTÍCULO 28º 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.).

CAPÍTULO IX: Permisos.

ARTÍCULO 29º SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S concederá a sus trabajadores permisos para los siguientes casos:

- Ejercicio del sufragio.
- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
- Para concurrir a citas diligencias en la EPS o IPS (previo diligenciamiento de la Novedad de Nómina correspondiente).

La concesión de los permisos antes descritos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En todos los casos, excepto en la calamidad doméstica, los casos fortuitos o de fuerza mayor; los trabajadores están obligados a solicitar el permiso con la debida anticipación y por escrito, indicando motivos que lo justifiquen y acompañando de la pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber tenido expresamente la autorización correspondiente de su jefe directo.
- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso escrito puede ser posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
- A excepción del caso de asistencia al servicio médico correspondiente, el tiempo del permiso excluirá del pago del salario, salvo que el trabajador compense con un tiempo igual de trabajo. Todos los permisos concedidos por el EMPLEADOR deben ser tramitados con novedad de nómina, previo acuerdo de compensación del tiempo concedido para tal efecto, cuando se trata de permisos remunerados.
- En ningún caso los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estricto necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiese sido concedido. De lo contrario, SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá interponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo.

- En caso de tener que concurrir a citas o diligencias antes Entidades Promotoras de Salud EPS, o Instituciones Prestadoras de servicios de salud IPS, el trabajador deberá presentar previamente la tarjeta de comprobación en que figure tal cita, así como también presentar después de ésta, una constancia del médico o enfermera autorizados, sobre la hora de terminación de la misma.

CAPÍTULO X: Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ARTÍCULO 30º 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, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 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.
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 (L. 50/90, art. 18).

ARTÍCULO 31º Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ARTÍCULO 32º 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 del cese (CST, art. 138, num. 1º).

ARTÍCULO 33º 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 mayores 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 (CST, art. 134).

ARTÍCULO 34º No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el trabajador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del código sustantivo del trabajo, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales otorgados de forma extralegal por SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de Navidad.

ARTÍCULO 35º El régimen laboral legal aplicable a las relaciones laborales y a las prestaciones sociales de los trabajadores de SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S, será el código sustantivo del trabajo colombiano.

ARTÍCULO 36º. Podrá estipularse salario en especie con los trabajadores. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o acuerdo sobre el valor real se estimará parcialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del 50% de la totalidad del salario. No obstante cuando el trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor del salario en especie no podrá exceder del 30%. Sobre este tipo de salario es viable el acuerdo sobre sumas que no sean consideradas como factor de salario en el cómputo de las obligaciones laborales, a que se refiere el artículo 128 Código Sustantivo del trabajo, reformado por el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

CAPÍTULO XI: Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo

ARTÍCULO 37º. Es obligación de SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 38º. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 39º. Todo trabajador dentro del 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 este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 40º. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan 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 41º. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 14. 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 la 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 (D. 1295/94, art. 91).

ARTÍCULO 42º. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTÍCULO 43º. En caso de accidente no mortal, aun 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.

ARTÍCULO 44º. 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.

ARTÍCULO 45º. SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S no será responsable por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá por las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 46º. De todo accidente se llevará un registro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales si los hubiere, y en forma sintética de lo que puedan declarar.

ARTÍCULO 47º. 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, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XII: Prescripciones de orden

ARTÍCULO 48º. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.

2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con la honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
10. Cumplir la política integrada de Sistema De Seguridad Y Salud En El Trabajo y cualquier otra que la empresa determine.
11. Se compromete a emplear los equipos de protección personal requeridos para realizar la labor contratada.
12. Cumplir todas las normas de seguridad establecidos por la empresa.
13. Participar activamente el programa De Seguridad Y Salud En El Trabajo.
14. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S.
15. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan sido entregados para llegar a cabo sus labores.
16. Usar de manera permanente los uniformes y las dotaciones suministradas por SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S. Cuando por fuera mayor no pueda presentarse a laborar con el uniforme, en el caso del personal operativo con ropa de trabajo y en el caso directivo y administrativo en ropa formal.
17. Mantener limpio y ordenado, su sitio de trabajo, y en general, colaborar para evitar desorden o desaseo.

18. Es obligación de los trabajadores cuidar su salud y propender por el mejoramiento intelectual, moral y físico, como también fomentar el espíritu de compañerismo, colaboración y mutuo entendimiento.
19. Los trabajadores están obligados a enseñar e instruir a otros en labores que desempeñen.
20. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo.
21. Atender a las indicaciones que SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S, realice por medio de carteleras, circulares, avisos, correo electrónico, procedimientos, manuales, instructivos y cualquier otro medio de difusión que termine.
22. Informar oportunamente al departamento administrativo todos los eventos al celular o teléfonos corporativos. Así mismo, las novedades familiares que sucedan, tanto como defunciones, nacimientos etc.
23. Dar aviso al superior inmediato de cualquier accidente o daño que sufran los artículos, materiales, equipos, vehículos o elementos de trabajo de propiedad de SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S.
24. Asistir puntualmente al trabajo y someterse a las medidas de control que SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S, establezca para tal fin.
25. Cumplir las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo, así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato o que estén previstas en las disposiciones legales.

ARTÍCULO 49º. SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S tiene las siguientes obligaciones:

1. Procurar a los trabajadores sitios y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y salud.
2. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes. A ese efecto la empresa mantendrá lo necesario según la legislación colombiana.
3. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
4. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
5. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
6. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:
		Versión: 02

ARTÍCULO 50º. Se prohíbe a **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S** lo siguiente:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de estos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los casos autorizados por la ley a saber: 1) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta (50%) por ciento del salario y prestaciones para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en la ley los autorice. 2) Respecto a los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 159, 152 y 400 del código sustantivo del trabajo. 3) El Banco Popular de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta (50%) por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos que la ley lo autoriza. 4) En cuanto a la cesantías y a las pensiones de jubilación, **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S**, puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del código sustantivo del trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S**.
3. Exigir o aceptar dinero al trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo.
4. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
5. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 51º. Se prohíbe a los empleados de **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S** lo siguiente:

1. Retirar, sacar o sustraer de las instalaciones de **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S**, los útiles de trabajo, documentos, libros, herramientas, información, productos, mercancías, sin la debida autorización.
2. Ingerir durante la jornada laboral, en las instalaciones de la empresa o los lugares donde se encuentre en representación de la misma, bebidas alcohólicas o embriagantes; hacer uso de narcóticos o drogas enervantes; presentarse al trabajo en estado de embriagantes a bajo los efectos de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Omitir o violar los procedimientos de trabajo establecidos por **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S**.
4. Demorar el aviso de todo daño, anomalía, falla, error, que el trabajador descubra en un proceso, o un documento, o de un vehículo, bien sea de propiedad de **SMADIA**

- MEDICAL GROUP S.A.S**, de un empleado de la empresa, de un visitante o de cualquier empresa cliente en donde se encuentre en nombre de la empresa.
5. Guardar o conservar armas, de cualquier clase, en el sitio de trabajo o en lugares donde se encuentre en representación de **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S**.
 6. Retirarse de su trabajo u ocuparse en cosas distintas a sus labores durante las horas laborales, aún por tiempo breve sin autorización de un superior.
 7. Usar los útiles, herramientas, dotación, vehículos o equipos suministrados por **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S**, en trabajos u objetivos distintos de la labor contratada.
 8. Ejecutar cualquier acto que ponga en riesgo su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, visitantes o que amenacen o perjudiquen equipos, elementos, edificios y demás activos de **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S**.
 9. Cambiar de horarios o trabajar horas extras sin autorización de su jefe inmediato.
 10. Retirar información, o dar a conocer documentos sin permiso escrito del personal autorizado.
 11. Rendir informaciones o declaraciones falsas que atenten contra los intereses de **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S**.
 12. Pelear, provocar riñas, amenazar, intimidar, coaccionar, usar lenguaje irrespetuoso o indecente, para sus compañeros, superiores, visitantes, dentro o fuera de la empresa.
 13. Confiar a otro trabajador la ejecución de su trabajo, operar equipos, utilizar herramientas o elementos de trabajo asignados a él, sin orden previa del superior respectivo.
 14. Empezar o terminar el trabajo a horas distintas de las reglamentarias sin órdenes previas para hacerlo y sin justa causa.
 15. Demorar así sea por poco tiempo, el aviso inmediato que debe dar a su jefe, o a la persona que lo reemplace, en caso de accidente de trabajo o lesión sufrida en el trabajo, aun cuando dicha lesión sea de aparentemente insignificante.
 16. Dejar computadores y aires encendidos.
 17. El acoso sexual, en cualquiera de sus formas.
 18. Sustraer información no autorizada por la empresa.

CAPÍTULO XIII: Régimen disciplinario y faltas consideradas graves.

ARTÍCULO 52º. SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S, no impondrá a sus trabajadores las sanciones que no estén en este Reglamento y contratos de trabajo.

ARTÍCULO 53º. Se establece la siguiente escala de faltas graves y sanciones disciplinarias:

1. El retardo de hasta veinte (20) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio, a consideración **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S**, implica por primera vez multa de la décima (1/10) parte del salario de un día; por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días (3); por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días. Cuando la falta ocasione un perjuicio para la empresa, esto será causal de despido inmediato.
2. La falta en la mañana en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio a consideración de **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S**, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8). Cuando la falta ocasione un perjuicio para la empresa, esto será causal de despido inmediato.
3. La falta total al trabajo durante el día, sin justa causa, cuando no cause perjuicio a consideración de **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S**, implica por primera vez suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días y en la segunda hasta por dos (2) meses. Cuando la falta ocasione un perjuicio para la empresa, esto será causal de despido inmediato.
4. La omisión o violación de los procedimientos establecidos por **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S**, por primera vez implica suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días, por segunda vez implica la suspensión del trabajo hasta por dos (2) meses.
5. No utilizar los equipos de protección personal requeridos para realizar la laborar contratada, por primera vez, suspensión en el trabajo por un día (1), por segunda vez, suspensión hasta por (8) ocho días.
6. Sustraer información no autorizada por la empresa.

Las faltas, para efectos de reincidencia, serán tenidas en cuenta para periodos de seis (6) meses.

El valor de las multas impuestas, se destinara para otorgar premios o regalos para los trabajadores de la empresa.

ARTÍCULO 54º. Se consideran como faltas graves del trabajador que constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, las siguientes:

1. El retardo de hasta veinte (20). Minutos en la hora entrada al trabajo sin justa causa, cuando suceda por cuarta vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde o en turno correspondiente, sin justa causa, cuando suceda por cuarta vez.
3. La violación leve del trabajador de las obligaciones y/o prohibiciones contractuales o reglamentarias, por tercera vez.

4. Tres sanciones disciplinarias que conlleven a suspensión en el trabajo, en un periodo de seis (6) meses.
5. Cualquier daño material o moral, causado intencionalmente por el trabajador a **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S**, a sus compañeros, a sus bienes.
6. La retención o disposición por parte del trabajador de dineros, documentos, títulos valores donde el beneficiario o propietario sea **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S**.
7. La realización por parte del trabajador de negocios particulares, cualquiera que sea su forma, valiéndose del nombre de **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S** o del cargo que ocupe en la empresa.
8. La presentación por parte del trabajador de cuentas de gastos ficticios o adulterados o sin los respectivos soportes contables, así sea por primera vez.
9. Solicitud de reembolso de dinero por parte del trabajador por concepto de servicios no prestados, tales como buses, viáticos, mensajería, etc.
10. La omisión o la violación de los procedimientos establecidos por **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S**, por tercera vez.
11. Tener comportamientos inseguros de trabajo que puedan ocasionar un accidente grave o pérdidas materiales para la empresa, así sea por primera vez.
12. No utilizar los equipos de protección personal requeridos para realizar la laborar contratada, cuando suceda por tercera vez.
13. El acoso sexual a un compañero de trabajo, así sea por primera vez.
14. Sustraer información no autorizada por la empresa.

ARTÍCULO 55º. Antes de aplicarse la sanción disciplinaria, **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S** dará la oportunidad de ser oído al trabajador inculpado. A esta reunión podrá asistir el trabajador con dos (2) compañeros de trabajo escogidos por el. En todo caso se dejará constancia escrita de la reunión.

Cuando la falta sea grave y estén suficientemente claro los hechos sobre la responsabilidad del trabajador en el incumplimiento o violación del reglamento, no será necesario realizar el procedimiento previo. Sin embargo, **SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S**, podrá escuchar al trabajador sobre los hechos que se le cuestionan.

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

ARTÍCULO 56º. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el respectivo jefe. Sí este no tiene la autoridad suficiente para decidir, se traslada al superior inmediato, de acuerdo, con el orden jerárquico establecido en este reglamento. Estas personas oirán los reclamos de los trabajadores y los resolverán en justicia y equidad.

CAPÍTULO XIV: Orden jerárquico

ARTÍCULO 57º. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es:

- Gerente
- Directores de área.

Los cargos anteriormente mencionados, tienen las facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de las áreas a los cuales están a cargo. Los únicos cargos que pueden imponer sanciones disciplinarias a todos los trabajadores de la empresa son El Gerente y los Directores de Área.

CAPÍTULO XV: Labores prohibidas para mujeres y menores.

ARTÍCULO 58º. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

ARTÍCULO 59º. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
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, 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, 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 agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud. 23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un

adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243).

CAPÍTULO XVI: Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

ARTÍCULO 60º 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 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 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 considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se

presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

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.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada 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.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 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 (CST, art. 57).

ARTÍCULO 61º Son obligaciones especiales 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, 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 los insumos 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 perjuicios.
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 profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

ARTÍCULO 62º Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y 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 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) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y
 - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el 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 se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ARTÍCULO 63º Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la 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 (CST, art. 60).

CAPÍTULO XVII: Recreación, bonificaciones extras, prestamos de libre inversión, subsidios para estudios y beneficios a hijos de empleados.

ARTÍCULO 64º La empresa con el fin de mejorar el clima laboral e incrementar su productividad, podrá programar diferentes actividades para motivar e integrar a sus empleados, tales como fiestas, almuerzos, regalos de cumpleaños entre otros.

ARTÍCULO 65º. Plan de incentivos. SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S, podrá estipular un plan de incentivos por cumplimiento de indicadores. Estas bonificaciones no constituyen salario y en cualquier momento se pueden dar por terminado el plan de incentivos.

ARTÍCULO 66º. Política de préstamos. El empleado podrá solicitar a la empresa un préstamo de libre inversión de hasta 2 SMMLV, siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:

1. El empleado debe tener un tiempo de permanencia en la empresa no inferior a 6 meses.
2. Debe haber transcurrido mínimo 6 meses desde la fecha de cancelación de su último préstamo y la solicitud de un nuevo préstamo, para que la solicitud pueda ser sometida a estudio.

Solo los préstamos que son para estudios no se tendrán en cuenta el segundo requisito. El empleado debe diligenciar el formato interno de solicitud de préstamos

Todos los préstamos son concedidos si cumplen lo anterior y bajo las siguientes condiciones.

1. Solo se aceptan descuentos por nómina, primas y liquidaciones. No se aceptan pagos en especies, servicios o cualquier otra modalidad para cubrir lo pactado.
2. El tiempo máximo para el pago del préstamo según el monto solicitado se describe a continuación.

DESDE	HASTA	TIEMPO
-------	-------	--------

	35% 1 SMMLV	2 meses
35% 1 SMMLV	70% 1 SMMLV	4 meses
70% 1 SMMLV	100% 1 SMMLV	6 meses
100% 1 SMMLV	80% 2 SMMLV	8 meses
80% 2 SMMLV	100% 2 SMMLV	10 meses

3. Todos los descuentos se hacen de manera quincenal.
4. Nuestros préstamos son al 0% de interés mensual para todo empleado de la empresa.
5. El empleado asumirá los costos incurridos para llevar a cabo la transacción de dicho préstamo (cheques, impuesto del \$4 x1000, etc.).
6. Debe abonar la totalidad de las primas al préstamo.

ARTÍCULO 67º. Política de regalos a hijos de empleados. SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S con el fin de aumentar sus esfuerzos para aumentar el bienestar colectivo de sus empleados y familias, otorgara en navidad a los hijos de los empleados un regalo. Para ello se deben cumplir los siguientes requisitos.

- Empleados con más de 6 meses en la empresa.
- Hijos naturales o reconocidos ante la EPS o el Estado, de empleados desde 0 hasta 12 años.

El valor de cada regalo será actualizado cada año por parte de la gerencia.

CAPÍTULO XVIII: Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

ARTÍCULO 68º. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, 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 69º. 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:
 - Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - 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 70º. 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 y según (Resolución 2646 de 2008): La empresa tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores, elegido por voto popular y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".

1. 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 conviviente 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 2º 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.
 - h) Este comité se reunirá por lo menos, 1 vez cada tres meses designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
2. 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.
 3. Si como resultado de la actuación del comité, este 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.
 4. 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.

CAPÍTULO XIX: Disposiciones generales

ARTÍCULO 71º. Se entiende que este reglamento hace parte de los contratos de trabajo que celebre SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S, independientemente de la modalidad utilizada.

ARTÍCULO 72º. A todas las personas que presten sus servicios a la empresa bajo la modalidad de contrato de trabajo, al inicio de la relación laboral, se les dará a conocer el presente reglamento.

ARTÍCULO 73º. 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 XX: Cláusulas ineficaces

ARTÍCULO 74º 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).

CAPÍTULO XXI: Publicaciones

ARTÍCULO 75º Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, art. 120).

CAPÍTULO XXII: Vigencia

ARTÍCULO 76º El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S Sede Principal: Calle 87 No 47 – 47- Barranquilla, Atlántico.

Sede Montería: Cale 60 #9-07 –Montería – Córdoba.

Teléfono(s):3177190- 3009108531.



Rommel Cueter Guzmán.

Representante legal

SMADIA MEDICAL GROUP S.A.S

900.385.003-9