

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la: CLÍNICA DEL PRADO S.A. domiciliada en Medellín – Antioquia, en la Calle 19 A # 44 – 25. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, que se hayan celebrado o que se celebren en el futuro con todos los trabajadores, se presenta en los términos del artículo 108 del Código Sustantivo del trabajo.

CAPÍTULO I

CONDICIONES DE ADMISIÓN Y PERIODO DE PRUEBA.

Artículo 1º: Quien aspire a tener un puesto o cargo en la Clínica, deberá presentar solicitud por escrito, de acuerdo al formato que la misma suministre, para que en esta forma pueda ser registrado como aspirante.

A la solicitud aludida debe acompañar el certificado del último empleador con quien haya trabajado, en el cual se indique el tiempo de servicio, los cargos desempeñados y el último salario devengado.

Para formalizar el contrato de trabajo, debe anexar la siguiente información:

Cédula de ciudadanía, certificados de registro civil para inscripción a la seguridad social y caja de compensación familiar.

La Clínica acogiendo el mandato de la declaración a los derechos fundamentales del trabajo no celebra contratos con menores de edad.

Artículo 2º: La Clínica podrá estipular en sus contratos de trabajo un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la Clínica, las aptitudes del trabajador y, por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo, regulado por los mandatos del derecho laboral.

El período de prueba se pactará por escrito y corresponde a la quinta parte del tiempo pactado en contratos a término definido, o a dos meses en contratos a término indefinido.

CAPÍTULO II

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 3º: Son trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios los que realizan trabajos de corta duración, no mayor a un (1) mes, que se refieren a labores distintas a las actividades normales del empleador, los que tendrán la protección de la seguridad social.

Parágrafo: Los trabajadores ocasionales y transitorios tienen derecho a todas las prestaciones sociales de acuerdo a las sentencias C-823 de 2006 y C-826 de 2006.

CAPÍTULO III

JORNADA ORDINARIA, HORARIO DE TRABAJO

Artículo 4º: La jornada ordinaria de trabajo será de máximo ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales para todo el personal, excepto el administrativo. El horario para el desarrollo de las actividades de la Clínica será el siguiente:

El horario de trabajo para el personal asistencial es de domingo a domingo tres turnos de ocho horas así: 6:30 a.m. – 2:30 p.m.; 2:30 p.m. – 10:30 p.m.; 10:30 p.m. – 6:30 a.m. y cuatro turnos de seis horas así: 7:00 a.m. – 1:00 p.m.; 1:00 p.m. – 7:00 p.m.; 7:00 p.m. – 1:00 a.m. y 1:00 a.m. – 7:00 a.m. con media hora de almuerzo la cual no hace parte de la jornada de trabajo.

El horario de trabajo para el personal administrativo es de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 5:00 p.m. con media hora de almuerzo la cual no hace parte de la jornada de trabajo.

La Clínica podrá distribuir la jornada de trabajo de lunes a viernes para no laborar los días sábados en caso de que así lo resolviere.

CAPÍTULO IV

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO, AUTORIZACIÓN, RECONOCIMIENTO Y PAGO.

Artículo 5º: El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la Clínica, en cada caso, así: extra diurno entre las 6:00 a.m. y las 09:00 p.m., con un recargo del veinticinco (25%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno, nocturno si es entre las 09:00 p.m. y las 6:00 a.m., con un recargo del setenta y cinco (75%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

La Clínica obtuvo de las autoridades del Ministerio de Protección Social, la autorización para laborar tiempo extra y lo publica en las instalaciones de la Clínica, junto con este reglamento.

Artículo 6º: El trabajo realizado entre las 09:00 p.m. y las 6:00 a.m., se remunerará por la Clínica, en cada caso, con un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Artículo 7º: Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 09:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 09:00 p.m. y las 6:00 a.m.

Artículo 8º: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario ordinario, en el período siguiente de pago, identificando los conceptos.

CAPÍTULO V

DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, VACACIONES y PERMISOS.

Artículo 9º: Serán días de descanso obligatorio remunerado, de acuerdo con la legislación actual, y entre tanto no sea modificada por nuevas disposiciones, los domingos y los siguientes días de fiesta 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 de diciembre y 25 de diciembre; además los días jueves y viernes santo, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús.

El descanso en los domingos y demás días expresados en este artículo tienen una duración mínima de 24 horas, no existen descansos creados por acuerdo convencional.

El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 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.

Artículo 8º: Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en este reglamento la Clínica suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. Pero la Clínica no está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil.

Artículo 9º: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Artículo 10º: La época de las vacaciones debe ser señalada por la Clínica a más tardar para dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá vacaciones.

Artículo 11º: Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación en dinero, se tendrá como base para tal compensación el último salario devengado.

La compensación de éstas en dinero procederá de manera proporcionalmente por fracción de año de acuerdo al tiempo laborado.

Artículo 12º: La Clínica puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho de

reanudarlas.

Artículo 13º: La Clínica concederá a los trabajadores permisos para faltar al trabajo, por motivo de los siguientes casos: para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación; ejercer el derecho de sufragio; por razón de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización; o para asistir al entierro de sus compañeros; se concederá a los trabajadores permisos no remunerados para faltar al trabajo, en las siguientes condiciones:

1. Que el aviso se dé con la debida anticipación al jefe respectivo, exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica, en el que el aviso debe darse dentro de los tres (3) días siguientes a aquél en que haya ocurrido.
2. Que el número de los que se ausenten en los dos últimos casos previstos en el inciso 1º del presente artículo, no sea tal que perjudique la marcha del establecimiento, a juicio del representante del empleador.
3. Que, salvo convenio en contrario, el valor del tiempo empleado en los permisos sea descontado del pago siguiente, excepto cuando el jefe respectivo autorice compensar el tiempo faltante con trabajo igual en horas distintas a las del turno ordinario.

Adicionalmente a lo anterior la Clínica concederá a los trabajadores que así lo requieran, la licencia de paternidad según lo establecido por la Ley 755 de 2002 “Ley María” y la Licencia por Luto según lo establecido por la Ley 1280 de 2009.

Acogiendo los principios del derecho laboral internacional, contenidos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo la Clínica no celebra contratos con menores de edad.

CAPITULO VI

SALARIO LEGAL O CONVENCIONAL

Artículo 13º: En la Clínica se fija el salario por mandato del Estado o por acuerdo de las partes.

CAPITULO VII

LUGAR DIA Y HORA DE PAGO DEL SALARIO Y PERIODOS QUE REGULA

Artículo 14. En la Clínica el salario se acuerda con cada trabajador por sueldo, en periodos mensuales, que se paga en dinero, salvo en los casos en que se convenga pagos parciales en especie, se entrega en dinero legal colombiano mediante una de estas modalidades a) mediante consignación en cuenta bancaria a nombre del trabajador, esto previo acuerdo con el empleado, en dinero efectivo, y b) mediante pago en dinero a nombre del trabajador, de lo que se informa o se entrega durante la jornada laboral.

La Clínica pagará el salario a sus trabajadores quincenalmente los días 15 y 30 de cada mes.

De todo pago, al trabajador o el que lo cobre en virtud de su autorización escrita, se deja constancia del mismo. Cuando se trate de transferencia electrónica será válido el recibo que expida la entidad.

Artículo 15º: El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se interponga en el mes.

Artículo 16º: La Clínica pagará el salario que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores para quienes sea aplicable la remuneración de salario mínimo, pero que, por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas.

CAPÍTULO VIII

TIEMPO Y FORMA DE SUJECIÓN A LOS SERVICIOS MÉDICOS QUE EL EMPLEADOR SUMINISTRA.

Artículo 17º: Los servicios médicos para trabajadores de la Clínica se suministran por medio de la Entidad Promotora de Salud que cada trabajador elige al momento de vincularse a trabajar a la Clínica, y la Administradora de Riesgos Laborales a la cual está afiliada la misma. Por lo anterior deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general, y a las que se impartan por el comité de higiene y seguridad industrial vigente en la Clínica, con las siguientes normas.

1. El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriban el empleador quien los paga de su patrimonio, o la Entidad Promotora de Salud (EPS) o la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), en los períodos que éstas fijen por medio de sus representantes.
2. El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene el médico de la Entidad Prestadora de Servicios (EPS) o de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS).
3. En la Clínica se da cumplimiento a las normas de higiene y seguridad industrial y de trabajo en los términos de la legislación laboral, para lo cual constituye el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y existe el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 18º: En caso de enfermedad comprobada por la EPS, que incapacite en forma temporal al trabajador para prestar sus servicios, la Clínica concederá un auxilio en la siguiente forma:

Se concede permiso remunerado con salario ordinario, el tiempo usado para la atención de las consultas médicas ordenadas por el médico tratante.

Cuando un trabajador sea incapacitado por la EPS, la Clínica le pagará la incapacidad de acuerdo con las categorías que tiene establecida dicha EPS.

Por los dos (2) primeros días de incapacidad por concepto de enfermedad común, sin hospitalización, se reconocen dos terceras (2/3) partes del último salario de aporte (sin que sea inferior al salario mínimo legal).

CAPÍTULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN y DE SEGURIDAD.

Artículo 19º: Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes ni suministrar alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas.

Artículo 20º: Los trabajadores, como deberes generales, tienen los siguientes:

1. Respeto y subordinación para con sus superiores, y respeto para con sus compañeros de trabajo.
2. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
3. Guardar buena conducta en todo sentido y prestar espíritu de especial colaboración en el orden moral y disciplinario.
4. Ejecutar los trabajos que se les confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, acogiendo las normas de seguridad física.
5. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosamente.
6. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general, en su verdadera intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Clínica en general.
7. Permanecer durante la jornada de trabajo en lugar visible del sitio o lugar donde debe desempeñar su oficio, no pudiendo, por consiguiente, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de la Clínica o ausentarse de su puesto.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen, para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

CAPÍTULO X

RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 21º: Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del empleador o de sus representantes, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas y elementos de trabajo para evitar riesgos profesionales.

En la Clínica se da cumplimiento a las normas de higiene y seguridad industrial y de trabajo en los términos de la legislación laboral y el comité de higiene y seguridad industrial.

Artículo 22°: En caso de accidentes de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, efectuará la llamada a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y tomará todas las demás medidas que se impongan y que considere convenientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente y obtener la atención integral en salud.

Artículo 23°: De todo accidente se llevará registro, procediendo a formular el informe de accidente de trabajo a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, con sujeción al formulario diseñado por la seguridad social para estos eventos.

Artículo 24° En la Clínica se tiene vigente el programa de salud e higiene en el trabajo, con botiquín de primeros auxilios, camilla de transporte de accidentes y los teléfonos para atención de urgencias en sitios visibles de la misma.

CAPÍTULO XI

ORDEN JERÁRQUICO DE LA CLÍNICA

Artículo 25°: Para efectos de autoridad y ordenamiento de la Clínica, la jerarquía será ejercida en la siguiente forma:

1. Junta Directiva
2. Gerencia General
3. Dirección Médica
4. Dirección Administrativa y Financiera
5. Jefe de Gestión Humana
6. Jefes de área
7. Coordinadores de área
8. Líderes
9. Analistas
10. Auxiliares

Artículo 26°: Tienen autoridad y facultad para impartir órdenes e imponer sanciones en la Clínica las personas que desempeñan los cargos directivos y aquellas a quienes el patrono les delega tales atribuciones.

CAPÍTULO XII

LABORES QUE NO DEBEN DESEMPEÑAR LOS MENORES y LAS MUJERES

Artículo 26°: La Clínica aplica la norma de comportamiento social, de no vincular menores de edad, fijada en la declaración de los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 27°: La Clínica protege la actividad laboral de la mujer en estado de embarazo, por lo cual durante este periodo y la lactancia se acogen los mandatos del médico tratante, en relación laboral no realizarán trabajos subterráneos de minas, ni en actividades peligrosas, insalubres o que requieran esfuerzos superiores a su capacidad, todo ello de acuerdo a los programas de salud ocupacional vigentes en la Clínica y ordenados por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

CAPÍTULO XIII

NORMAS ESPECIALES QUE SE DEBEN DE GUARDAR EN LAS DIFERENTES LABORES, CON MIRAS A PROTEGER LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Artículo 28°: La Clínica tiene establecido el programa de higiene y seguridad en el trabajo, con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y acoge los mandatos y recomendaciones formulados por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual está inscrita.

Declara en este reglamento, que no celebra contrato de trabajo con menores de edad.

CAPÍTULO XIV

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA CLÍNICA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 29°: La Clínica acoge en un todo, las obligaciones y prohibiciones que se le imponen por el Código Sustantivo del Trabajo y las autoridades de la seguridad social, para desarrollar el contrato laboral en forma equilibrada.

Artículo 30°: Los trabajadores deben de cumplir en la vigencia del contrato laboral, con las obligaciones y prohibiciones que le imponen el Código Sustantivo del Trabajo y además de estas las especiales obligaciones fijadas en este reglamento.

1. Registrar en la Clínica su domicilio, dirección y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
2. Estar debidamente dispuesto, con su uniforme de trabajo, en su puesto de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno u horario y permanecer en él hasta la terminación de su jornada.
3. Asistir a cursos, charlas, conferencias, reuniones, sobre temas relacionados con la calidad, la seguridad industrial, la producción, las ventas, programados por la Clínica u ordenados por ésta.

4. Manipular cuidadosamente y de acuerdo con las instrucciones recibidas, las máquinas, herramientas, los productos, elementos de trabajo, para evitar su pérdida o deterioro.
5. Dar un uso adecuado al Internet y a las licencias de software, y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.

Las prohibiciones especiales al trabajador, independiente de las ordenadas en el Código Sustantivo del Trabajo y la legislación de seguridad social, son las siguientes:

1. No hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la compañía, con fines lucrativos para quien presta.
2. Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno sin previa autorización.
3. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de la Clínica, sin previa autorización de la misma.
4. Adulterar el sistema de control de entrada y salida o marcar la de otro u otros trabajadores, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.
5. Limpiar, engrasar, o reparar máquinas o equipos que se encuentren en movimiento, o que no le fueron asignados.
6. Fumar dentro de las instalaciones de la Clínica, excepto en las áreas específicamente designadas para ello.
7. Impedir la requisa personal o de los objetos que cargue el trabajador a la entrada y la salida de la Clínica.
8. Negarse a mostrar o entregar el carné o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use o usar el de otro, o hacerle enmendaduras.
9. Mantener el sitio de trabajo en forma sucia o desordenada.
10. Presentarse al trabajo desaseado, sucio, en condiciones no higiénicas o permanecer en él en idénticas condiciones.
11. No utilizar los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.
12. Tomar alimentos en el sitio de trabajo.
13. Dar un uso indebido al Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.
14. Respetar las áreas de circulación restringida.
15. Está prohibido presentarse al sitio de trabajo bajo los efectos del alcohol, drogas y/o narcóticos.

16. Está prohibido presentarse al sitio de trabajo con familiares, amigos o cualquier otra persona.
17. Está prohibido faltar al trabajo sin justa causa o sin autorización previa del coordinador de área.
18. Todos los permisos deben tramitarse por escrito con el debido visto bueno del coordinador de área, y cuando se requiera, el visto bueno de la clínica.
19. Las salidas de la institución en horas laborales deben informarse al jefe inmediato.
20. Está prohibido el uso de elementos de trabajo (Insumos, Internet, Equipos de cómputo, etc.), para fines distintos a los correspondientes al desarrollo de su actividad en la institución.
21. Deben cumplirse las normas preventivas, higiénicas y de bioseguridad, y es obligatorio el uso de elementos de protección personal, así como el reporte de los incidentes y/o accidentes de trabajo.
22. Los descansos autorizados por la jornada de cuatro horas son de 10 minutos. Este es el tiempo que se debe utilizar en la mañana y en la tarde para visitar las terrazas, cafetín, etc., de acuerdo a la necesidad del servicio.
23. En el turno nocturno el descanso a tomar debe ser solo de 15 minutos y no debe ser usado para dormir.
24. No se permite la ausencia injustificada por periodos largos de su puesto de trabajo.
25. Todas las incapacidades deben ser notificadas oportunamente al coordinador o jefe de área.
26. Está totalmente prohibido el uso de audífonos no medicados.
27. Está prohibido sustraer insumos y/o bienes de la institución.
28. Está prohibido escuchar música en su sitio de trabajo.
29. Conservar y mantener en buen estado las dotaciones, elementos y equipos propios de su área de trabajo, mientras estén bajo su custodia. En caso de daño o pérdida de estos es mandatorio notificar inmediatamente.
30. Las manifestaciones de las relaciones sentimentales deben mantenerse fuera del sitio de trabajo y de la institución.

CAPÍTULO XV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES

Artículo 31°: Se establecen las siguientes clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias y procedimiento de aplicación de las mismas, para con los trabajadores se llegó al acuerdo del proceso disciplinario

El incumplimiento o la infracción de las obligaciones contractuales o reglamentarias, o de las normas generales o especiales que se dicten por la Clínica y de las que trata este reglamento, implica por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; de la segunda vez en adelante, suspensión hasta por un (1) mes.

Antes de imponer una sanción disciplinaria por conductas contrarias a este reglamento, la Clínica citará al trabajador, para ser escuchado en compañía de dos (2) compañeros de trabajo o de dos (2) representantes del sindicato al cual pertenezca si éste llegare a existir.

Artículo 32°: En ningún caso podrá la Clínica imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual de trabajo.

CAPÍTULO XVI

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 33°: Los empleados vinculados a la Clínica deberán presentar sus reclamos ante su superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

Para presentar reclamos al empleador, el trabajador dispone de la facultad de estar asistido por dos compañeros de trabajo o dos miembros de la organización sindical si ésta llegara a existir.

CAPÍTULO XVII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 34°.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Clínica 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 Clínica y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 35°.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Clínica 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 Clínica.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Clínica, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Clínica para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 36°.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La Clínica tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Clínica 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
 - f. aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Clínica.
 - g. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
 - h. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos cada dos meses y 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 realicen los miembros de la comunidad Clínica para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido 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, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Clínica, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006”.
- d. Antes de su presentación al Ministerio el proyecto del capítulo elaborado para adaptar el reglamento de trabajo, deberá ser materia de divulgación entre los trabajadores de la Clínica en la forma que ésta lo estime pertinente y le permita abrir el espacio para recibir las opiniones de los trabajadores al respecto.

Conviene recordar que, según lo dispuesto por la parte final del párrafo primero del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, las opiniones de los trabajadores en relación con la adaptación del reglamento interno de trabajo, deben ser escuchadas por los empleadores sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

De la oportunidad concedida para escuchar las opiniones de los trabajadores, deberá dejarse una constancia

suscrita por el representante legal de la Clínica, en desarrollo del principio de la buena fe, la cual deberá anexarse al capítulo de adaptación que se presente al Ministerio.

CAPÍTULO XVIII

PRESTACIONES ADICIONALES A LAS OBLIGATORIAS.

Artículo 37°. En la CLÍNICA DEL PRADO S.A. no existen prestaciones sociales adicionales a las consagradas en el Derecho Laboral Colombiano.

CAPÍTULO XIX

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

Artículo 38°: Dentro de los quince días siguientes a la notificación de la resolución aprobatoria de este reglamento, el empleador lo publica mediante la fijación de dos copias de caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con este reglamento se publicará la resolución aprobatoria.

El presente reglamento entrará a regir ocho días después de su publicación, hecha en la forma prevista en el artículo anterior.

Artículo 39°: Desde la fecha en que entre en vigencia el presente reglamento, se tiene como único vigente para la Clínica y sus trabajadores.

Medellín, Enero 22 de 2019

DIRECCIÓN: Calle 19 A # 44 - 25, Medellín (Antioquia)
TELÉFONO: 5765700

DAVID MEJÍA ZAPATA
Gerente