

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



Makushama

Salud IPS S.A.S.

WIWA

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
MAKUSHAMA SALUD IPS S.A.S.**

Contenido

CONSIDERACIONES:	3
CAPÍTULO PRIMERO	4
MARCO NORMATIVO, PRINCIPIOS Y ALCANCE	4
CAPÍTULO SEGUNDO	5
PRINCIPIOS	5
CAPÍTULO TERCERO	6
CONDICIONES PARA INGRESAR A MAKUSHAMA I.P.S.	6
CAPÍTULO CUARTO	7
PERÍODO DE PRUEBA	7
CAPÍTULO QUINTO	8
EMPLEADOS EN LABORES OCASIONALES Y/O TRANSITORIOS Y/O ACCIDENTALES.	8
CAPÍTULO SEXTO	8
JORNADA Y HORARIOS PARA EL EJERCICIO DE LA LABOR.	8
CAPÍTULO SÉPTIMO	9
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.	9
CAPÍTULO OCTAVO	11
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.	11
CAPÍTULO NOVENO	12
VACACIONES REMUNERADAS.	12
CAPÍTULO DÉCIMO	13
PRESTACIONES SOCIALES.	13
CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO	14
PERMISOS	14
CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO	14
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN.	14
CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO	16

DEL SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y OTRAS DISPOSICIONES QUE GARANTICEN LA EJECUCIÓN DE LAS LABORES EN CONDICIONES DE HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD.	16
CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO	17
ORIENTACIONES A FIN DE DAR ORDEN A LA RELACIÓN CONTRACTUAL.	17
CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO	18
ORGANIZACIÓN JERÁRQUICA.....	18
CAPÍTULO DÉCIMO SEXTO	18
OBLIGACIONES Y LIMITACIONES ESPECIALES DE MAKUSHAMA IPS Y DE SUS EMPLEADOS.	18
CAPÍTULO DÉCIMO SÉPTIMO	21
LIMITACIONES DESTINADAS A PROTEGER LA INTEGRIDAD DE MUJERES, ESPECIALMENTE EN ESTADO DE EMBARAZO Y A MENORES DE EDAD EN EL EJERCICIO DE LABORES.....	21
CAPÍTULO DÉCIMO OCTAVO	22
FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	22
CAPÍTULO DÉCIMO NOVENO	23
TRAMITE DE RECLAMACIONES, OBSERVACIONES Y/O QUEJAS	23
CAPÍTULO VIGÉSIMO	23
CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	23
CAPÍTULO VIGÉSIMO PRIMERO.....	25
NORMAS PARA PREVENIR EL ABUSO LABORAL Y TRÁMITE DE SOLUCIÓN.	25
CAPÍTULO VIGÉSIMO SEGUNDO	26
DIVULGACIÓN DEL REGLAMENTO	26
CAPÍTULO VIGÉSIMO TERCERO	27
VIGENCIA.....	27

LA JUNTA DE SOCIOS de la IPS MAKUSHAMA SALUD S.A.S. en ejercicio de sus facultades, mediante acta No.13 de 2021. Que en este proveído de ahora en adelante se considerara "EL EMPLEADOR". con base al TITULO IV en su CAPITULO I del Código Sustantivo Del Trabajo procede en expedición de REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO bajo las siguientes:

CONSIDERACIONES:

- I. Que la adopción del Reglamento Interno de Trabajo se efectúa por convicción institucional y bajo las previsiones normativas laborales que rigen en el ordenamiento jurídico colombiano y expirado por la "JUNTA DE SOCIOS" de la IPS MAKUSHAMA SALUD S.A.S. contenido en el ACTA No.13 de 2021 del cuaderno de la junta de socios de la institución,*
- II. Se faculta el representante legal para poder adelantar en gesta de condicionales laborales internas con aprobación de la Junta de Socios y sin condicionales contradictorias a las prerrogativas fundamentales.*
- III. Además, por la naturaleza de la nómina que se maneja actualmente en la institución en el cuerpo de empleados de carácter permanente conjunto la actividad principal brindada contenida en los proveídos de la CAMARA DE COMERCIO, se procede de manera expedita a la presente adopción.*
- IV. Se plasma como parte de la redacción y composición de los contratos individuales de trabajo celebrados por la IPS MAKUSHAMA SALUD S.A.S. la legalidad en cuanto la composición de los presentes estatutos y su fuerza de ley; a su vez, se deja evidencia de la legalidad de los mismos y su importancia y adaptación por la eventualidad de nuestros servicios. En consecuencia, en las facultades propias del empleador,*

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO NORMATIVO, PRINCIPIOS Y ALCANCE

ARTÍCULO 1. MARCO LEGAL POR SU NATURALEZA SOCIETARIA Y SU OBJETO SOCIAL (MAKUSHAMA SALUD IPS S.A.S.): Es una entidad oficial, privada, comunitaria y solidaria, organizada para la prestación de los servicios de salud a los afiliados del sistema general de seguridad social en salud, dentro de las Entidades Promotoras de Salud o fuera de ellas. Su creación deriva de registro único, por documento privado número 1 del 18 de septiembre de 2018 de su asamblea constitutiva, registrado en cámara de comercio del Departamento de la Guajira, bajo el número 28063 del libro IX del registro mercantil del 25 de septiembre de 2018. Por lo que se encuentra en su constitución como persona jurídica denominada MAKUSHAMA SALUD IPS S.A.S. teniendo como actividad la de atención residencial medicalizada de tipo general, como secundaria la práctica médica, sin internación, actividades de apoyo terapéutico y otras actividades de atención de la salud humana.

PARÁGRAFO. MAKUSHAMA SALUD IPS S.A.S. podrá identificarse en los documentos generales con su sigla MAKUSHAMA IPS, haciendo la respectiva anotación o llamado y, en todo caso, usando su razón social cuando así sea necesario.

ARTÍCULO 2. MARCO LEGAL SOCIETARIO Y RÉGIMEN APLICABLE: Por disposición legal especial, el régimen jurídico de la IPS MAKUSHAMA SALUD S.A.S. es privado y la actividad ejercida por la Institución Prestadora de Servicios de Salud se rige por lo dispuesto en la Ley 100 de 1993, la Ley 489 de 1998, la Ley 1438 de 2011 y Ley estatutaria No. 1751 del 16 de febrero de 2015. Así, la condición de MAKUSHAMA SALUD IPS encuentra autorización legal por lo previsto en el decreto número 1011 de 2006 y con evidencia de haber cumplido los requisitos de la resolución número 3100 de 2019 (o aquellos previos a la nota de vigencia) en su artículo, 3 sobre la inscripción y habilitación de nuestros servicios, requisitos como:

“Condiciones de habilitación que deben cumplir los prestadores de servicios de salud. Los prestadores de servicios de salud, para su entrada y permanencia en el Sistema Único de Habilitación del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud- SOGCS, deben cumplir las siguientes condiciones:

3.1 Capacidad técnico-administrativa.

3.2 Suficiencia patrimonial y financiera.

3.3 Capacidad tecnológica y científica.

Parágrafo 1. Las condiciones de habilitación, definiciones, estándares y criterios son los establecidos en el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud, el cual hace parte integral de la presente resolución.

Parágrafo 2. Las instituciones prestadoras de servicios de salud que al momento de su autoevaluación o de la verificación de las condiciones de suficiencia patrimonial y financiera, por parte de la secretaria de salud departamental o distrital o de la entidad que tenga a cargo dichas competencias, se encuentren bajo medida especial de intervención forzosa administrativa para administrar por la Superintendencia Nacional de Salud

o se hallen en procesos de reestructuración de pasivos o en procesos concordatarios, en los términos establecidos en la Ley 550 de 1999, o en el Código de Comercio, demostrarán las condiciones de suficiencia patrimonial y financiera, una vez culmine el proceso de intervención, de reestructuración o el proceso concordatario.”

CAPÍTULO SEGUNDO

PRINCIPIOS

ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS RECTORES: El presente Reglamento, se ajustará a los siguientes principios consagrados en el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia:

- a. Favorabilidad - *“in dubio pro operario”*. Significa lo anterior que el empleador al interpretar las normas de este Reglamento deberá, cuando encuentre que haya duda respecto a su interpretación, elegir aquella que resulte más beneficiosa al trabajador. Este principio operará siempre que exista duda en cuanto al verdadero alcance de la norma del reglamento, pero no cuando la intención sea la de crear una nueva disposición.
- b. *“Primacía de la realidad sobre las formalidades”*.
- c. *“Estabilidad”*. La intención de las normas del Reglamento son las de regular las relaciones entre MAKUSHAMA IPS como empleadora y el trabajador, y su aplicación no tendrá como intención la de romper el contrato de trabajo.
- d. *“Condición más beneficiosa”*. En la aplicación de las normas de este Reglamento se aplicará el principio de la condición más beneficiosa, entendido este principio como aquel en que se han de preferir estas disposiciones a las establecidas en las normas legales reguladoras de la relación de trabajo cuando la ley regule la misma materia.
- e. *“Irrenunciabilidad”* a los beneficios mínimos de orden laboral contenidos en el Reglamento Interno de Trabajo.
- f. *“Respeto a los derechos adquiridos por el trabajador”*.
- g. *“Remuneración en condiciones de calidad de vida”* a fin de mantener la capacidad adquisitiva de los trabajadores. En MAKUSHAMA IPS ninguna persona percibirá menos del salario mínimo legal vigente.
- h. La labor de toda persona es el medio para los logros de MAKUSHAMA IPS. Por tanto, MAKUSHAMA IPS en su relación contractual dimensiona el servicio y la persona, como determinantes para el cumplimiento de sus deberes y objeto social.
- i. *“Proscripción e ineficacia de disposiciones unilaterales”* que desmejoren las condiciones del trabajador, y en su lugar se propende por la aplicación de normas, pactos, acuerdos, convenciones, laudos arbitrales y sentencias que mejoren las garantías laborales.

CAPÍTULO TERCERO

CONDICIONES PARA INGRESAR A MAKUSHAMA I.P.S.

ARTÍCULO 4. REQUISITOS PARA SOLICITAR EL INGRESO A MAKUSHAMA IPS: Toda persona que aspire a prestar sus servicios en MAKUSHAMA IPS debe manifestar su intención por escrito acompañando los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida o currículum de conformidad con el formato adoptado por MAKUSHAMA IPS.
- b) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según se trate de mayor o menor de edad. En caso de que la solicitud la presente un menor de edad, se debe allegar la autorización del Inspector del Trabajo, y a falta de éste la expedida por el Comisario de Familia.
- c) Carta o certificación del último empleador o contratante donde se establezca: labor o servicio prestado, salario devengado u honorarios recibidos y la referencia de su desempeño.
- d) Cartas de referencia de experiencia, estudios y demás recomendaciones, que acrediten la idoneidad personal y laboral del aspirante.

PARÁGRAFO PRIMERO: Sin perjuicio de lo anterior, MAKUSHAMA IPS podrá solicitar otros documentos para analizar la viabilidad de la vinculación de conformidad con la necesidad del servicio y el tiempo requerido. MAKUSHAMA IPS se abstendrá de exigir o requerir información o documentación sobre datos que se relacionen con: convicciones religiosas, filiación política, formación ideológica, orientación sexual y cualquier otra información de orden personal. La condición de embarazo sólo se tendrá como requisito cuando la labor a prestar sea considerada de alto riesgo (*art. 43 de la constitución nacional, arts. 1º y 2º, del convenio Numero 111 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), resolución 3941 de 1994 del Ministerio del trabajo*). De igual manera, no se exigirán pruebas de VIH (*decreto 559/91 artículo 22*), ni la exhibición de libreta militar.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Antes de iniciar las labores, observando la confidencialidad de la titularidad de la información sensible del estado de salud, MAKUSHAMA IPS solicitará y enviará al solicitante de empleo a la institución prestadora de salud que corresponda para que se le realice examen médico pre - ocupacional o de ingreso. Al terminar la relación contractual el trabajador deberá efectuar el examen laboral de retiro. La entidad encargada de la valoración pre – ingreso y de retiro, sólo emitirá a MAKUSHAMA IPS un certificado en el cual se indiquen las restricciones existentes, las recomendaciones o condiciones que se requiere para el que el empleado pueda prestar sus servicios en condiciones de salud para él y para terceros.

PARÁGRAFO TERCERO: El resultado de la evaluación médica pre - ocupacional o de ingreso le permitirá a MAKUSHAMA IPS establecer e identificar las condiciones de salud física, mental y social del aspirante y determinar la aptitud para desempeñar de forma eficiente las labores que le serían encomendadas sin perjuicio de su salud o la de terceros.

Conocido el resultado de la evaluación médica pre - ocupacional o de ingreso, MAKUSHAMA IPS podrá:

- a. Vincular al aspirante en razón a que su estado de salud física, mental y social le permitirá desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros.

b. Vincular al aspirante, en razón a que su estado de salud física, mental y social le permitirá desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, pero adaptando las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado de la evaluación médica pre - ocupacional o de ingreso, con el propósito de que no se agraven las condiciones de salud del trabajador en desarrollo del trabajo.

c. No vincular al aspirante, en razón a que su estado de salud física, mental o social está claramente demostrado con el resultado de la evaluación médica pre - ocupacional o de ingreso como incompatible e insuperable con el desempeño de las funciones del cargo al que se aspira.

CAPÍTULO CUARTO

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 5. CONSENSO: Desde que se suscriba el contrato de trabajo, el empleado y MAKUSHAMA IPS pactarán por escrito un período inicial de prueba con el fin de que el primero aprecie las conveniencias de las condiciones de la labor encomendada y la segunda, pueda apreciar las aptitudes del trabajador. Aunque el trabajador se encuentre en período de prueba tendrá derecho al reconocimiento de todas las prestaciones sociales legales y extralegales.

ARTÍCULO 6. DURACIÓN: El período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. Pero cuando se trate de contratos a término fijo, cuya duración sea inferior a UN (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado. *“En ningún caso podrá exceder los dos meses”*.

PARÁGRAFO: Salvo para el primer acuerdo de voluntades, el período de prueba no se pactará en lo sucesivo cuando el empleado ya hubiere celebrado antes con MAKUSHAMA IPS, acuerdos sucesivos de trabajo para realizar la misma labor. Si se trata de actividades *“diferentes”* a aquella en la cual se había pactado el período de prueba, se podrá pactar uno nuevo entre las partes.

ARTÍCULO 7. EFECTO DEL PERÍODO DE PRUEBA: Durante el período de prueba, el contrato podrá darse por terminado sin aviso previo por cualquiera de las partes, sin que ello genere en favor de la otra indemnización alguna.

CAPÍTULO QUINTO

EMPLEADOS EN LABORES OCASIONALES Y/O TRANSITORIOS Y/O ACCIDENTALES.

ARTÍCULO 8. TERCERIZACIÓN: MAKUSHAMA IPS puede hacer uso de los contratos comerciales de personal por prestación de servicios, tercerización por parte de empresas que estén autorizadas para brindar servicios ocasionales o transitorios, sin que se viole la ley. Sin embargo, en caso de que MAKUSHAMA IPS estime conveniente la vinculación directa de un empleado para prestar los servicios en labores cuya duración no sea mayor de un mes y/o en labores distintas al giro ordinario del objeto de MAKUSHAMA IPS, esta vinculación se regirá por las normas reguladoras del contrato de trabajo, teniendo derecho el trabajador al salario y demás prestaciones sociales reconocidas por la empresa a sus demás servidores en igualdad de condiciones.

PARAGRAFO: MAKUSHAMA IPS exigirá todos los requisitos ocupacionales y garantías antes descritos a las empresas que proporcionan el personal que ingresa, a su vez, velará por el pago oportuno de salarios y prestaciones sociales, a razón de que el incumplimiento o la atemporalidad en pago de obligaciones prestacionales irrumpe el ambiente laboral conjunto al desempeño que se exige en la institución. Este requerimiento será incluido en las concesiones firmadas con las empresas que proporcionen el personal en las diversas cláusulas de obligaciones del contratista.

CAPÍTULO SEXTO

JORNADA Y HORARIOS PARA EL EJERCICIO DE LA LABOR.

ARTÍCULO 9 JORNADA: La jornada de trabajo establecida por MAKUSHAMA IPS para sus empleados se llevará a cabo todos los días de la semana de acuerdo con la ley, laborando OCHO (8) horas diarias y CUARENTA Y OCHO (48) a la semana. El horario de trabajo se manejará de OCHO (8) de la mañana a DOCE (12) del medio día y de DOS (2) de la tarde a las SEIS (6) de la tarde. Manejando tiempo de descanso de DOCE (12) a DOS (2) de la tarde.

ARTÍCULO 10. TURNOS: MAKUSHAMA IPS reconocerá a los empleados que laboren el domingo, un día compensatorio remunerado en la semana siguiente por cada domingo o festivo trabajado.

ARTÍCULO 11. ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES, DEPORTIVAS Y/O DE CAPACITACIÓN: Independientemente del número de empleados con los cuales cuente MAKUSHAMA IPS para sus labores, se reconocerá el tiempo legal, previo acuerdo entre el trabajador y su superior, para que éstos realicen actividades recreativas, culturales, deportivas y/o de capacitación. Estas actividades serán vigiladas por MAKUSHAMA IPS y para ello podrá exigir las acreditaciones del caso. De acuerdo con lo establecido por el

decreto 1127 de 1991, será obligatorio para los trabajadores asistir a las actividades que organice la empresa en cumplimiento de lo ordenado por el artículo 21 de la ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, se dispondrán DOS (2) horas de la jornada de CUARENTA Y OCHO (48) para lo descrito y podrán acumularse hasta por UN (1) año, tal como lo autoriza el decreto 1127 de 1991. En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a un número de horas equivalente a DOS (2) semanales en el período del programa respectivo dentro de la jornada de trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: MAKUSHAMA IPS elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.

PARAGRAFO TERCERO: Las capacitaciones serán corroboradas con firma de los asistentes y serán objeto de gratificaciones laborales y/o faltas si no se cumple lo que en ellas se maneja o estudia.

ARTÍCULO 12. JORNADA LABORAL FLEXIBLE: Siempre previendo que las funciones del trabajador se armonicen con los demás servicios de la institución, podrán acordar trabajadores y empleador que la ejecución de la jornada semanal de CUARENTA Y OCHO (48) horas se realice en 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. El número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana pudiendo ser de mínimo CUATRO (4) horas continuas y hasta DIEZ (10) horas diarias. Debido a que la jornada flexible no excede las CUARENTA Y OCHO (48) horas promedio semanales, no se dará lugar a ningún recargo por trabajo suplementario.

CAPÍTULO SÉPTIMO

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.

ARTÍCULO 13. TRABAJO ORDINARIO DIURNO Y NOCTURNO: En cada contrato que se suscriba se determinará si la labor es de dirección, confianza, y manejo, para excluir a estos servidores de las previsiones de horas extras. La jornada diurna de trabajo es aquella que se cumple entre las SEIS horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.); y la jornada nocturna de trabajo es la comprendida entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 14. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS: Sin que sea aplicable para los empleados cuyo servicio se oriente a funciones de dirección, confianza y manejo, las labores que excedan la jornada ordinaria señalada en este reglamento o en el contrato de trabajo se consideran trabajo suplementario o de horas extras, siendo procedente para MAKUSHAMA IPS hacer los reconocimientos en

salario previstos en el contrato y la legislación laboral colombiana, según el artículo 13 del presente reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO: En todo caso, y mediando la autorización de autoridad competente, el trabajo suplementario o de horas extras, sólo podrá efectuarse en DOS (2) horas diarias y máximo DOCE (12) semanales.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No aplicará el límite de horas señaladas en el párrafo primero ni será necesaria la autorización previa del Ministerio de Trabajo, cuando ocurran circunstancias excepcionales, esto es, fuerza mayor, caso fortuito, amenaza de accidente, o necesidad indispensable de realizar trabajos en máquinas u otra dotación de la empresa, y sea necesario evitar que la marcha normal de la institución sufra una perturbación grave. A su vez se llevará estricto registro de las horas extraordinarias prestadas por sus empleados por las circunstancias excepcionales presentadas.

PARÁGRAFO TERCERO: Para laborar horas extras se requiere autorización expresa de MAKUSHAMA SALUD IPS.

ARTÍCULO 15. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS: MAKUSHAMA SALUD IPS, reconocerá los incrementos o recargos a la remuneración ordinaria, por las siguientes circunstancias:

- a. Por el servicio prestado en trabajo nocturno se efectuará un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor pactado entre MAKUSHAMA IPS y el empleado para su trabajo ordinario diurno.
- b. El trabajo extra diurno se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c. El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los recargos son exclusivos y por tanto, no acumulables.

PARÁGRAFO SEGUNDO: MAKUSHAMA IPS podrá establecer turnos especiales de trabajo nocturno, orientada por lo previsto en el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 16. DESCANSO EN DÍA SÁBADO: MAKUSHAMA IPS podrá pactar con el trabajador que las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo a las cuales está obligado se dividan durante los días lunes, martes, miércoles, jueves y viernes ampliando la jornada diaria máximo dos horas. Esto con el fin exclusivo de permitir el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituirá trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO OCTAVO

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.

ARTÍCULO 17. DESCANSO OBLIGATORIO REMUNERADO: Serán días de descanso remunerado obligatorio los días domingos y festivos reconocidos como tales por la ley.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para estos efectos se consideran días de fiesta de carácter civil o religioso y por tanto, de descanso remunerado, los siguientes: El 1º de enero, el 6 de enero, el 19 de marzo, el 1º de mayo, el 20 de julio, el 7 de agosto, el 12 de octubre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Por disposición legal, en caso de que los días seis de enero, diecinueve de marzo, doce de octubre, ascensión del señor, corpus Cristi y sagrado corazón de Jesús, no coincidan con el día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. por tanto, será ese lunes el día de descanso remunerado. de igual manera, cuando las fechas coincidan en día domingo, el legislador ha dispuesto pasarlo para el día lunes, por tanto, el descanso remunerado, igualmente se reconocerá para ese día lunes.

PARÁGRAFO TERCERO: El descanso en los días domingos y los demás días expresados en este artículo tienen una duración mínima de 24 horas. Excepto, el descanso proporcional al que se refiere el artículo 20 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 18. PRESTACIONES Y DERECHOS POR TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS: MAKUSHAMA IPS reconocerá las prestaciones y demás derechos que se originen por el trabajo en días festivos en igual forma a como se reconoce el trabajo en días de descanso remunerado, esto es, como se liquida el día domingo.

ARTÍCULO 19: Cuando por motivos de fiesta distintos a los descritos o los que se establezcan legalmente, si MAKUSHAMA IPS suspendiere labores, el trabajador tendrá derecho al pago del salario, sin que se entienda que es trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 20: Cuando la labor de un empleado esté pactada por días u horas, que no implique la prestación de servicios todos los días laborables de la semana, MAKUSHAMA IPS remunerará el descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 21. REMUNERACIÓN POR TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO: Cuando se convenga o se deba prestar servicio los días domingos o festivos, aun tratándose de trabajadores de dirección, confianza o manejo, el trabajo en días 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.

PARÁGRAFO: En caso de que con el domingo coincida otro día de descanso remunerado, se reconocerá sólo el recargo del 75% al que refiere el inciso primero de este artículo.

ARTÍCULO 22: Entre MAKUSHAMA IPS y el empleado podrá acordarse que el día de descanso obligatorio sea el día domingo. En este caso, el acuerdo permitirá tenerlo como descanso obligatorio institucionalizado.

ARTÍCULO 23. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL: En caso de que MAKUSHAMA IPS tenga establecida labores habituales o permanentes los días domingos, procederá a informar con una antelación no menor a 12 horas por medio de su cartelera y por los medios de comunicación interna, el nombre de los trabajadores que deben prestar el servicio. En este comunicado se informará el día y las horas de descanso compensatorio a que tengan derecho esos trabajadores.

CAPÍTULO NOVENO

VACACIONES REMUNERADAS.

ARTÍCULO 24. VACACIONES: Todo empleado que hubiere prestado sus servicios a MAKUSHAMA IPS durante un (1) año tendrá derecho a disfrutar de quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones reconocidas y remuneradas.

PARÁGRAFO: Los empleados con contrato laboral a término fijo inferior a un (1) año, gozarán del derecho a vacaciones mediante el pago que será proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste haya sido.

ARTÍCULO 25: Los periodos de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores de MAKUSHAMA IPS serán individuales. Por tanto, las vacaciones serán concedidas de oficio o a petición del empleado dentro del año siguiente a su causación. En todo caso, deben programarse para no perjudicar el servicio. Este descanso siempre lo programará el Jefe Inmediato del trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO: MAKUSHAMA IPS informará con una antelación de 15 días, la fecha desde cuando se conceden las vacaciones. Si el trabajador lo acepta esta comunicación puede tener una antelación menor.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Todo empleado de MAKUSHAMA IPS comenzará sus vacaciones de tal manera que su regreso se dé, en lo posible, un día lunes hábil.

ARTÍCULO 26: El período de vacaciones no puede interrumpirse, salvo en casos de necesidad. Cuando se hubiere superado la necesidad que generó la interrupción, el empleado podrá reanudarlas por el tiempo que faltare. En todo caso, la interrupción de las vacaciones y su posterior reanudación deben garantizar que el trabajador tenga un descanso continuo no inferior a 6 días hábiles.

ARTÍCULO 27: RECONOCIMIENTO DE VACACIONES EN DINERO: MAKUSHAMA IPS y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se le paguen en dinero las vacaciones hasta la mitad de las mismas. Este pago será válido siempre y cuando el trabajador entre a gozar del descanso

por los días restantes. También se compensarán en dinero las vacaciones causadas y no disfrutadas por el empleado, una vez termina el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 28: ACUMULACIÓN DE VACACIONES: Todo trabajador de MAKUSHAMA IPS deberá disfrutar, por lo menos, de SEIS (6) días hábiles continuos de vacaciones, no acumulables. MAKUSHAMA IPS y el empleado podrán convenir en acumular los días restantes de vacaciones posteriores al sexto día hasta por dos años y cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de residencia de sus familiares se pueden acumular hasta CUATRO (4) años. Su acumulación solo será viable si el trabajador lo solicita.

ARTÍCULO 29. REMUNERACIÓN DURANTE EL PERÍODO DE VACACIONES: Durante el período de vacaciones el empleado recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de sus vacaciones, este salario se entregará el día que comience a disfrutar de ellas. Para la liquidación de las vacaciones sólo se excluirán el valor del descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras, en caso de haberse causado.

PARÁGRAFO: MAKUSHAMA IPS ha pactado con algunos de sus trabajadores remuneraciones variables, en estos casos, para efecto de la liquidación de las vacaciones, se tomará en cuenta el promedio de lo devengado por el empleado en el período anual inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden las vacaciones.

ARTÍCULO 30: MAKUSHAMA IPS registrará los períodos de vacaciones de sus trabajadores, así como las fechas de ingreso y la remuneración reconocida por ellas.

CAPÍTULO DÉCIMO

PRESTACIONES SOCIALES.

ARTÍCULO 31: Al momento de la adopción del presente Reglamento, MAKUSHAMA IPS no prevé prestaciones distintas a las legalmente establecidas en el orden jurídico laboral colombiano, es decir: Calzado y vestido de labor; auxilio de cesantía; intereses a la cesantía y la prima de servicios. Todos estos beneficios se causarán de conformidad con los requisitos legales para su reconocimiento.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO

PERMISOS.

ARTÍCULO 32: A todo empleado de MAKUSHAMA IPS se le concederán permisos para ausentarse de su puesto de trabajo, por el tiempo razonable, para: ejercer el derecho a sufragar, el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente acreditada, para asistir al servicio médico correspondiente. Con la debida antelación se deberá formular la solicitud y se concederá teniendo en cuenta que no pueden ausentarse la totalidad de los trabajadores o un número que afecte la prestación del servicio. De igual manera se concederán permisos para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la Organización Sindical y para asistir al sepelio u honras fúnebres de compañeros de trabajo. Estos permisos deben ser acordados con el jefe inmediato y eventualmente con el jefe de talento humano.

Las causales previstas recibirán el siguiente tratamiento:

- * Calamidad doméstica: Debe ser informado a MAKUSHAMA IPS antes, durante o después del hecho, según lo permitan las circunstancias. MAKUSHAMA IPS podrá pedir la acreditación de los hechos informados.
- * Sepelio u honras fúnebres de compañeros de trabajo: Por ser un hecho notorio en la empresa, se concederá el permiso al cuerpo de empleados.
- * Para ejercer el derecho al sufragio, ejercer cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico: Debe ser informado a MAKUSHAMA IPS por lo menos con un día de antelación.

PARÁGRAFO: Los permisos otorgados – a excepción del solicitado para asistir al servicio médico - podrán ser descontados al trabajador de su salario a no ser que compensare el tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, previo acuerdo con MAKUSHAMA IPS. Además, en cada caso el jefe de talento humano podrá pedir las acreditaciones del caso.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

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

ARTÍCULO 33. ESTIPULACIÓN DEL SALARIO POR EL SERVICIO PRESTADO A MAKUSHAMA IPS: De conformidad con la estructura organizacional de MAKUSHAMA IPS adoptada por los socios, tanto el salario básico como los factores variables correspondientes a cada cargo y funciones serán establecidos mediante Acuerdo de la Junta de socios, el cual hará parte del presente Reglamento. Esta remuneración garantiza el mínimo vital y las condiciones de vida digna de los trabajadores.

PARÁGRAFO: Lo anteriormente reglado no impide a MAKUSHAMA IPS y al empleado pactar remuneraciones proporcionales o menores en los eventos en que las partes consideren que merecen un trato distinto, sin violar el mínimo legal, a menos que se trate de un contrato de trabajo parcial.

ARTÍCULO 34. SALARIO INTEGRAL: MAKUSHAMA IPS y el trabajador que devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, podrán estipular por escrito un salario integral el 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.

PARÁGRAFO PRIMERO: En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%).

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

PARÁGRAFO TERCERO: Cuando el trabajador que se acoja a esta clase de salario venga laborando en MAKUSHAMA IPS, esta le liquidará el contrato, como si se hubiera terminado, y le entregará el valor del auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha. Ello no significará la terminación de su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 35. PERIODICIDAD Y FORMA DE PAGO DEL SALARIO: MAKUSHAMA IPS efectuará el pago de los salarios los días 15 posteriores a cada mes laborado. En cada pago se cancelará el reconocimiento por trabajo suplementario debidamente autorizado, y en caso de no poderlo hacer lo hará, a más tardar, los 10 días hábiles siguientes.

PARÁGRAFO PRIMERO: El pago se hará a través de los medios tecnológicos apropiados a la cuenta bancaria que el empleado haya acreditado. En caso de que el trabajador no autorizase esta forma de pago, el salario y demás derechos del trabajador se harán en dinero en efectivo, el cual se entregará en las oficinas de MAKUSHAMA IPS.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando las fechas de pago correspondan a días no hábiles, MAKUSHAMA IPS pagará el día hábil anterior. Solamente cuando se presente un caso fortuito o una justa causa, el pago se hará en el día inmediatamente posterior al día no hábil.

PARÁGRAFO TERCERO: En caso de que el empleado requiera que su asignación salarial sea entregada a un tercero, deberá autorizarlo de manera escrita, identificando el beneficiario y la cuenta bancaria en la cual se ha de efectuar la consignación, o la autorización para que se entregue en dinero en efectivo. Esta autorización será actualizada cada mes y será de exclusiva responsabilidad del trabajador revocarla expresamente. MAKUSHAMA IPS se abstendrá de realizar pago a varias personas, excepto por disposición judicial debidamente notificada.

CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO

DEL SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y OTRAS DISPOSICIONES QUE GARANTICEN LA EJECUCIÓN DE LAS LABORES EN CONDICIONES DE HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD.

ARTÍCULO 36. PLAN DE SALUD OCUPACIONAL Y MEDIDAS PARA LA SEGURIDAD DEL EMPLEADO: MAKUSHAMA IPS adoptará medidas en pro de la protección integral de sus empleados, esto es, salud, seguridad e higiene de sus trabajadores, seguridad industrial. Por tanto, y con la coadyuvancia de las entidades que hacen parte del sistema general de seguridad social integral, implementará y ejecutará el plan de salud ocupacional.

PARÁGRAFO: MAKUSHAMA IPS y sus trabajadores se orientarán por lo previsto en este Reglamento, las normas del código sustantivo del trabajo, la resolución 1016 de 1989, el decreto ley 1295 de 1994, la ley 776 de 2002 y demás normas que rijan la materia.

ARTÍCULO 37: Desde el inicio de sus labores, todos los empleados de MAKUSHAMA IPS estarán afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud, al cual se harán los respectivos aportes de manera oportuna para garantizar la atención del riesgo en salud que pueda presentarse por enfermedades de orden común y al sistema de riesgos laborales, para que estén protegidos en eventos de origen laboral.

ARTÍCULO 38: Todos los empleados de MAKUSHAMA IPS tendrán el derecho y el deber de comunicar a ésta, desde el primer momento, su estado de malestar o indisposición para laborar a fin de que se efectúe la revisión médica y se determine su capacidad o incapacidad para ejecutar las labores.

PARÁGRAFO: Salvo cuando el empleado se encuentre en absoluta imposibilidad de dar aviso y someterse al examen de valoración, hecho que debe acreditarse debidamente, la inasistencia a las labores se calificará como injustificada.

ARTÍCULO 39. DERECHO Y DEBER DE OBSERVAR EL TRATAMIENTO MÉDICO: Los empleados de MAKUSHAMA IPS, sin excepción, tienen el deber de observar las instrucciones y tratamiento, tanto preventivo como curativo, que prescriba el médico.

PARÁGRAFO: La inobservancia por parte de un empleado al tratamiento y a las instrucciones preventivas, generarán la pérdida de las prestaciones en dinero por la incapacidad que sobrevenga como consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 40. DERECHO Y DEBER DE OBSERVAR MEDIDAS DE HIGIENE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES: Todos los empleados de MAKUSHAMA IPS deben observar y aplicar las medidas de higiene y seguridad que se adopten para la prevención de las enfermedades y los riesgos.

PARÁGRAFO: Las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptadas por la IPS y las autoridades, deben ser comunicados a los empleados. Cumplido el deber de información previa,

la inobservancia de los mismos se constituirá en justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, y si el trabajador se encuentra bajo la protección de la ley 361 de 1996, se ha de solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para poder proceder a terminar el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 41: Sin perjuicio de lo previsto en el reglamento de higiene y seguridad, así como en el plan de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que adopte MAKUSHAMA IPS, cuando se presente un accidente de trabajo, MAKUSHAMA IPS prestará los primeros auxilios y efectuará el reporte y la remisión al médico, de conformidad con lo previsto por la Administradora de Riesgos Laborales. MAKUSHAMA IPS adoptará las medidas suficientes y necesarias para reducir al mínimo las consecuencias de accidentes.

PARÁGRAFO PRIMERO: Es deber del empleado informar inmediatamente a MAKUSHAMA IPS la ocurrencia del accidente sufrido por más leve que aparente ser, ello a fin de permitirle activar el protocolo de accidente laboral y cumplir con el deber de brindar la asistencia médica y el tratamiento oportuno.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral será informado dentro de las 48 horas siguientes, tanto a la Administradora de Riesgos Laborales como a la entidad promotora de salud a las que esté afiliado el empleado.

ARTÍCULO 42: Para propósitos de seguridad, MAKUSHAMA IPS llevará el registro y estadística de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales que permitan medir la gravedad, frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales.

CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO

ORIENTACIONES A FIN DE DAR ORDEN A LA RELACIÓN CONTRACTUAL.

ARTÍCULO 43. PARA CON SUS SUPERIORES Y COMPAÑEROS DE TRABAJO: En todo orden, el empleado de MAKUSHAMA IPS se debe distinguir por observar los siguientes comportamientos y conductas, los cuales contribuirán al buen clima laboral, la eficiencia y el buen servicio por el cual propende MAKUSHAMA IPS:

- a. Respeto, gentileza y deber de acatamiento a las instrucciones de sus superiores.
- b. Respeto, gentileza y colaboración armónica para con sus compañeros de trabajo.
- c. Colaboración y disposición para con los compañeros de trabajo con trato cordial en la ejecución de labores.
- d. Conducta honrada y espíritu leal para con MAKUSHAMA IPS.
- e. Guarda y observancia de la moral y la disciplina.
- f. Honradez, buena voluntad, eficiencia y disposición.
- g. Observar el conducto regular para hacer las observaciones, reclamos y solicitudes de manera fundada, comedida y respetuosa.

h. Acatamiento a las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con la atención, disposición y verdadera intención de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho de MAKUSHAMA IPS y del trabajador como persona.

i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le haya indicado para la permanencia en las instalaciones y el uso o manipulación de los elementos de trabajo.

j. Cumplimiento con la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, evitando, salvo orden superior, permanecer en el puesto de trabajo de otros compañeros.

k. Uso adecuado de los elementos de trabajo para el desempeño de sus labores, evitando llamadas personales, el uso de correos electrónicos para temas de orden personal y de páginas web ajenas a las labores propias de su cargo.

l. Uso adecuado de las instalaciones para la ejecución de las labores, evitando visitas personales, consumo de licor o tabaco y otros comportamientos ajenos a la ejecución de sus labores.

m. Observancia a las normas internas y acatamiento de las recomendaciones de las áreas de apoyo.

CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO

ORGANIZACIÓN JERÁRQUICA

ARTÍCULO 44: De conformidad con la estructura organizacional, el orden jerárquico vertical de MAKUSHAMA IPS es el siguiente: el gerente, coordinadores asistenciales - administrativos y personal asistencial conjunto al personal de apoyo infraestructural.

PARÁGRAFO: Desde la coordinación de talento humano, se ejercerá la facultad de imponer sanciones disciplinarias a los empleados, contando con el insumo, información y observaciones que hayan hecho los jefes inmediatos.

CAPÍTULO DÉCIMO SEXTO

OBLIGACIONES Y LIMITACIONES ESPECIALES DE MAKUSHAMA IPS Y DE SUS EMPLEADOS.

ARTÍCULO 45. OBLIGACIONES DE MAKUSHAMA IPS PARA CON SUS EMPLEADOS: En general, MAKUSHAMA IPS acogerá las previsiones y obligaciones previstas en el presente reglamento y en especial las siguientes:

1. Disponer de los instrumentos y demás elementos necesarios para que los empleados puedan realizar sus labores.
2. Disponer locaciones apropiadas que eviten accidentes y enfermedades laborales y las medidas razonables de seguridad y salud.

3. Disponer de lo exigido para brindar la asistencia de primeros auxilios en caso de accidentes.
4. Pagar la remuneración pactada en condiciones, períodos y modo convenidos.
5. Respetar la dignidad, las creencias religiosas, políticas, filosóficas y los sentimientos de sus empleados.
6. Permitir el uso razonable de los permisos previstos en el Capítulo XI del presente reglamento.
7. Permitir el disfrute de las licencias legales o las previstas en este reglamento, estas últimas cuando estime conveniente otorgarlas.
8. Expedir los certificados que requiera el empleado sobre las condiciones de su contrato de trabajo. Si al retiro y transcurridos 5 días hábiles, éste no se presenta para la práctica del examen médico, se dejará constancia de la no comparecencia.
9. Cubrir los gastos razonables de traslado cuando MAKUSHAMA IPS haya enviado al empleado a trabajar a un sitio diferente a aquel en el cual se contrató por cierto periodo.
10. Llevar los registros de horas extras, vacaciones, licencias y todo registro que le permita tener referencia de las obligaciones y los derechos causados.
11. Permitir el derecho a los descansos por lactancia previstos en la legislación.
12. Observar las condiciones de estabilidad que brindan las licencias de maternidad, enfermedad, licencias acordadas previamente, descansos obligatorios remunerados, a fin de no realizar despidos durante estos períodos o en caso de que se hayan efectuado preavisos, que éstos no expiren durante el período de descansos o las licencias mencionadas.
13. Registrar y llevar control de ingreso de personal menor de edad.
14. Promover la capacitación laboral para la mejora de las condiciones de sus trabajadores.
15. Cumplir con el deber de entregar la dotación a los empleados que perciban hasta dos salarios mínimos mensuales legales vigentes, la cual constará del vestido y un par de zapatos de labor, durante, por lo menos, tres veces en el año, así: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.
16. Las demás que señale la ley.

ARTÍCULO 46. PROHIBICIONES DE MAKUSHAMA IPS PARA CON SUS EMPLEADOS: MAKUSHAMA IPS tendrá las siguientes restricciones:

1. No podrá deducir, retener o compensar suma alguna de dinero del salario o de las prestaciones sociales del empleado, sin que medie autorización previa escrita de éste para cada caso. Se exceptúan los siguientes eventos: a. Multas o sanciones disciplinarias; b. Cuotas sindicales; c. Aportes a cooperativas o ahorros individuales; d. Deduciones autorizadas por el inspector de trabajo y convenida por las partes; e. Cuotas por créditos de vivienda.

PARÁGRAFO: Las deducciones se harán sin afectar el salario mínimo vital del empleado. Mediando orden judicial, las obligaciones con cooperativas y créditos con el Banco Agrario, pueden generar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) del salario y prestaciones. De igual manera, ante el acaecimiento de hechos como actos delictuosos, daño intencional grave a bienes de MAKUSHAMA IPS y revelación de información confidencial, MAKUSHAMA IPS puede retener el valor de la cesantía del trabajador.

2. No podrá obligarse al empleado para que adquiera mercancías, víveres o servicios en lugares determinados por MAKUSHAMA IPS.
3. Solicitar o aceptar dinero por la vinculación o por el establecimiento de condiciones de trabajo.
4. Limitar o presionar en cualquier forma el ejercicio del derecho de asociación.

5. Imponer obligaciones de carácter religioso o político. Así como dificultar o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en el sitio de trabajo.
7. Permitir rifas, colectas o suscripciones en las sedes de trabajo.
8. Emplear descalificativos o expresiones que tiendan a perjudicar al empleado impidiendo que pueda ser vinculado con otros empleadores.
9. Suspender intempestivamente las labores so pena de tener que soportar las sanciones y el pago de las remuneraciones por el lapso que dure tal medida.
10. Retener o disminuir unilateralmente los salarios.
11. Prescindir sin justa causa de los trabajadores que 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, en los términos del artículo 25 del decreto 2351 de 1965.
12. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja la dignidad o los derechos de los trabajadores.
13. Las demás que señala la ley.

ARTÍCULO 47. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS DE MAKUSHAMA IPS: Constituye obligación general del trabajador cumplir con lo previsto en este reglamento y especialmente las siguientes obligaciones:

1. Realizar personalmente la labor pactada observando los reglamentos que se le impongan y acatando las órdenes e instrucciones que le imparta MAKUSHAMA IPS a través del orden jerárquico referido en el capítulo décimo quinto.
2. Guardar estricta reserva de toda la información que llegare a conocer en razón de su servicio y de MAKUSHAMA IPS en general.
3. Informar y denunciar conductas delictuales, violaciones al contrato o a las normas de general observancia.
4. Hacer uso razonable, conservar y restituir en buen estado los elementos y útiles que se le haya facilitado para el ejercicio de su labor, salvo el deterioro normal.
5. Guardar la moralidad y buenas costumbres en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente las situaciones que puedan causar daño y perjuicios a MAKUSHAMA IPS, a fin de impedir su ocurrencia o evitar un daño mayor.
7. Estar dispuesto a prestar la ayuda en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o los bienes de MAKUSHAMA IPS.
8. Observar las medidas preventivas, de higiene y seguridad prescritas por MAKUSHAMA IPS y las autoridades, guardando suma diligencia y cuidado a las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
9. Informar las novedades y cambios en su domicilio, dirección.
10. cargar toda información en las fechas oportunas establecidas por MAKUSHAMA IPS en el drive o software que se proporcione y se exija.
11. Las demás que determine la ley.

ARTÍCULO 48. PROHIBICIONES A LOS EMPLEADOS DE MAKUSHAMA IPS:

1. Sustraer de las sedes de MAKUSHAMA IPS elementos de trabajo, información o documentos sin permiso.
2. Presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas enervantes, o consumir estas sustancias durante la jornada de trabajo.

3. Ingresar y conservar armas de cualquier clase, con excepción de aquellas que pueda usar el personal de vigilancia debidamente autorizadas.
4. Faltar al trabajo sin que medie justa causa, excepto en casos donde sea imperativo abandonar este lugar.
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. Usar los elementos suministrados por MAKUSHAMA IPS en actividades distintas a las actividades propias de la labor.
8. Ejecutar labores remuneradas al servicio de terceros.
9. Realizar actos que tiendan a la desavenencia con sus compañeros de trabajo.
10. Revelar los secretos o actos de naturaleza reservada relacionados con MAKUSHAMA IPS.
11. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender las labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
12. Las demás que señale la ley.

CAPÍTULO DÉCIMO SÉPTIMO

LIMITACIONES DESTINADAS A PROTEGER LA INTEGRIDAD DE MUJERES, ESPECIALMENTE EN ESTADO DE EMBARAZO Y A MENORES DE EDAD EN EL EJERCICIO DE LABORES

ARTÍCULO 49: MAKUSHAMA IPS no empleará, ni consentirá que empresas que presten servicios en sus instalaciones, empleen a menores de 16 años o a mujeres, especialmente si se encuentran en estado de embarazo, para las siguientes labores:

- a. Trabajos subterráneos, labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.
- b. Exposición severa a riesgos para su salud o integridad física.
- c. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud, espacios sometidos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- d. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- e. Trabajos donde se tenga que manipular sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
- f. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- h. Trabajos y operaciones que exija la manipulación de cargas pesadas.
- i. Turnos de trabajo nocturno de más de 5 horas para mujeres embarazadas.
- j. Turnos nocturnos para menores de diez y ocho años, salvo para trabajar hasta las ocho (8) de la noche y siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro de educación o se ponga en riesgo su seguridad e integridad.

PARÁGRAFO: Siempre que medie debida certificación de aptitud, capacitación y entrenamiento idóneo expedida por el SENA, instituto técnico especializado reconocido por el ministerio de educación o institución

del sistema nacional de bienestar familiar emitida a favor de un menor de 16 años, MAKUSHAMA IPS podrá tomar los servicios de éste para actividades de riesgo, siempre que se garanticen plenamente la prevención de los mismos.

CAPÍTULO DÉCIMO OCTAVO

FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 50. PRINCIPIO DE LEGALIDAD: En caso de ser necesario se aplicarán las sanciones previstas en el presente Reglamento o en los acuerdos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo cuando el trabajador incurra en una de las conductas reglamentadas en estos acuerdos.

ARTÍCULO 51. CONDUCTAS DISCIPLINABLES Y SANCIONABLES: MAKUSHAMA IPS parte de la escala de conductas consideradas como faltas **LEVES Y GRAVES**, estableciendo para ellas razonable y objetivamente las sanciones que van desde amonestación escrita con copia a la hoja de vida laboral del trabajador, multa y suspensión del contrato. Todas las conductas y sanciones, se impondrán y sustanciarán desde el área de recursos humanos, permitiendo al empleado la oportunidad de presentar los argumentos o pruebas de descargo, debiéndose apreciar las mismas objetivamente y observando los principios de buena fe, indubio pro operario y derecho de defensa.

A. FALTAS LEVES. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y se sancionarán disciplinariamente, así:

1. El retardo hasta de QUINCE (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a MAKUSHAMA IPS, implica, por la primera vez, llamada de atención escrita; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión del trabajo por un día; y por la cuarta vez suspensión del trabajo por tres días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a MAKUSHAMA IPS, implica por la primera vez suspensión en el trabajo hasta por TRES (3) días y por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por OCHO (8) días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por OCHO (8) días y por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por UN (1) mes.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por (8) OCHO días y por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por VEINTE (20) días.

B. FALTAS GRAVES. Se consideran como faltas graves:

1. El retardo hasta de QUINCE (15) minutos al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. Violación por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias. Estas faltas graves autorizan la terminación del contrato de trabajo por justa causa en los términos del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, aparte A, numeral 6.

ARTÍCULO 52: En todo caso, antes de la aplicación de una sanción disciplinaria, MAKUSHAMA IPS citará al trabajador para escuchar las explicaciones que considere necesarias, previa imputación de cargos con DOS (2) días de antelación. En caso de tener la condición de sindicalizado, esta diligencia se efectuará en presencia de dos representantes de la organización sindical. De esta diligencia se dejará constancia escrita, así como de las motivaciones y de la decisión adoptada por MAKUSHAMA IPS. Este trámite se surtirá ante el área de recursos humanos, la que impondrá la sanción disciplinaria, de ser necesario, teniendo en cuenta las pruebas arrimadas al proceso disciplinario y las practicadas en el curso de la diligencia.

PARÁGRAFO PRIMERO: Será ineficaz y por ello, inejecutable, la sanción disciplinaria impuesta con violación al trámite señalado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El trabajador sancionado disciplinariamente podrá acudir en apelación ante el Gerente. Este recurso se podrá proponer oralmente en el momento en que se le notifique la sanción o por escrito dentro de los DOS (2) días siguientes.

CAPÍTULO DÉCIMO NOVENO

TRAMITE DE RECLAMACIONES, OBSERVACIONES Y/O QUEJAS

ARTÍCULO 53: Todo empleado podrá presentar sus observaciones, reclamos o quejas con el debido respeto y compostura ante su jefe inmediato, quien le dará solución en el menor tiempo posible. Pero si éste observa que se ha violado el Reglamento interno de trabajo deberá remitir la queja o el reclamo al jefe de recursos humanos para que se adelante la investigación correspondiente. En caso de que esta queja o reclamo se refiera a una actuación del jefe inmediato del reclamante, éste deberá acudir ante recursos humanos, quien adelantará la investigación e impondrá la sanción, en caso de ser necesario. En todo caso y en todo trámite se buscará imparcialidad y objetividad, procurando que se cumpla con el derecho a acceder a la segunda instancia.

PARÁGRAFO: Para este tipo de reclamaciones puede acudir a la asesoría de la organización sindical, si la hubiere.

CAPÍTULO VIGÉSIMO

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 54: MAKUSHAMA IPS cumplirá con el deber de preparación de las nuevas generaciones para la vida laboral, y por tanto acordará servicios con aprendices a fin de apoyar su formación profesional metódica y completa, por el tiempo determinado por ley y con el reconocimiento del salario establecido para las funciones que desempeñe el aprendiz.

PARÁGRAFO PRIMERO: MAKUSHAMA IPS contratará aprendices en la proporción que la ley prevea.

PARAGRAFO SEGUNDO: Al ser en servicio médico prestado en su mayoría a comunidades indígenas, MAKUSHAMA IPS estará sujeta a las recomendaciones de los líderes para vincular personal con fines de

realizar un aprendizaje conexo a lo que se demande por las autoridades en cuanto a medicina tradicional y convencional.

ARTÍCULO 55: MAKUSHAMA IPS celebrará los contratos de aprendizaje con personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios básicos o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos. Todo lo anterior, sujeto a los términos y restricciones de que trata la legislación laboral colombiana.

ARTÍCULO 56: Los acuerdos de aprendizaje se sujetarán a lo establecido en la ley y serán escritos a fin de dejar consignados los requisitos propios de esta clase de contratos, en especial, la actividad materia de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato, así como las obligaciones de MAKUSHAMA IPS para con el aprendiz, y los derechos y deberes de éste con aquella. Se fijará el apoyo de sostenimiento, las condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios; la indemnización en caso del incumplimiento del contrato.

ARTÍCULO 57: MAKUSHAMA IPS establecerá la tabla de estimación de salarios iniciales de sus aprendices y acordará con ellos la remuneración, que, en ningún caso, será inferior al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo que rige en MAKUSHAMA IPS para los empleados que desempeñen la misma, similar o equivalente labor del aprendiz.

ARTÍCULO 58: Sin perjuicio de las obligaciones previstas en el presente reglamento, todo aprendiz deberá observar las siguientes obligaciones:

1. Concurrir a los cursos de aprendizaje como a su labor en MAKUSHAMA IPS con diligencia y aplicación, cumpliendo con las orientaciones impartidas por ésta y atendiendo a su condición de aprendiz.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTÍCULO 59: Sin perjuicio de las obligaciones previstas en la ley, MAKUSHAMA IPS deberá observar las siguientes obligaciones para con el aprendiz:

1. Facilitarle todos los medios a fin de que reciba la formación profesional metódica y completa.
2. Reconocerle su labor entregándole el apoyo de sostenimiento pactado, tanto para los períodos de trabajo como para los de enseñanza.
3. Una vez cumplido satisfactoriamente el proceso de aprendizaje, darle preferencia para el trabajo, respetando la igualdad en caso de que existan vacantes relativas a la profesión o actividad que hubiere aprendido.

ARTÍCULO 60. ACTIVIDADES Y DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: MAKUSHAMA IPS observará la limitación de tiempo prevista en la ley, y no celebrará contratos de aprendizaje que excedan dos años entre períodos alternados y sucesivos de enseñanza y de trabajo. El tiempo se regirá por el listado de oficios que publica el *Ministerio de Trabajo*.

PARÁGRAFO: En caso de que un contrato de aprendizaje se celebre por el tiempo mayor al previsto, éste se regirá por las normas generales del contrato de trabajo en lo que corresponda al lapso por el cual se excedió.

ARTÍCULO 61. PROCESO DE APRENDIZAJE Y SERVICIO BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO DE APRENDIZAJE: Entre el aprendiz y MAKUSHAMA IPS se pactará que el contrato de aprendizaje comienza desde el día en que éste inicie la formación profesional metódica, teniendo en cuenta:

1. Los primeros dos meses son período de prueba, durante los cuales MAKUSHAMA IPS podrá apreciar las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales, y por parte de éste, la conveniencia de continuar el aprendizaje en MAKUSHAMA IPS.
2. MAKUSHAMA IPS proveerá el número de aprendices en la medida en que los procesos de aprendizaje y los contratos para ello, vayan culminando.
3. El contrato de aprendizaje se registrará por las normas especiales que el legislador ha dictado.
4. A partir de la fecha de iniciación del presente contrato, y durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por MAKUSHAMA IPS, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) que cubre MAKUSHAMA IPS sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

CAPÍTULO VIGÉSIMO PRIMERO

NORMAS PARA PREVENIR EL ABUSO LABORAL Y TRÁMITE DE SOLUCIÓN.

ARTÍCULO 62. MAKUSHAMA IPS trabajará con su grupo de empleados en todos los niveles, a fin de que existan condiciones de clima laboral preventivas que no permitan conductas constitutivas de acoso laboral, promoviendo el servicio en condiciones dignas, justas, armónicas, a fin de salvaguardar la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todos sus trabajadores en su sitio de trabajo.

ARTÍCULO 63. MAKUSHAMA IPS, promoverá las siguientes acciones en procura de la armonía y bienestar de sus trabajadores:

1. Divulgación preventiva por medio de conversatorios y capacitaciones sobre la Ley 1010 de 2006, enfatizando las conductas que deben evitarse, las circunstancias agravantes, así como el tratamiento sancionatorio contemplado.
2. Disposición de espacios para el diálogo participativo para evaluar periódicamente el clima laboral, para garantizar la coherencia operativa y la armonía funcional que facilite y fomente el buen trato al interior de la institución.
3. Ejecución de actividades participativas de los trabajadores, en procura de:
 - a. Construir conjuntamente, los valores y hábitos que promuevan la vida laboral en convivencia pacífica.
 - b. Formulación de recomendaciones constructivas en relación con situaciones que puedan estar afectando el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examen de conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos y que afecten la dignidad de las personas haciendo las recomendaciones del caso. Entre otras actividades que refuercen este propósito.

ARTÍCULO 64. MECANISMOS INTERNO PARA SUPERAR LAS SITUACIONES QUE PUEDAN AFECTAR EL CLIMA LABORAL: Con el fin de lograr la confidencialidad, efectividad y la superación de dificultades de orden laboral, se desarrollará un procedimiento adecuado, iniciando con la creación de un espacio institucional denominado “comité de convivencia laboral” cuyo objeto será:

- a. Evaluar periódicamente la vida laboral en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo y formular las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias a los involucrados.
- b. Promover la efectividad de los mecanismos de prevención establecidos.
- c. Guardando la debida confidencialidad, estudiar los casos específicos o puntuales que pudieren configurar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d. Tomar las acciones a fin de reconstruir, renovar y mantener la vida laboral en convivencia.
- e. Promover actividades para eliminar situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas de mayor ocurrencia.
- f. Atender las conminaciones preventivas formuladas por autoridad competente.
- g. Las demás actividades inherentes o conexas que apoyen el logro de sus objetivos.

PARÁGRAFO PRIMERO: El Comité de “Convivencia Laboral” integrado por el jefe de recursos humanos y un designado del grupo de empleados elegido por ellos, se reunirá una vez al mes y contará con un coordinador ante el cual se presentarán las solicitudes de evaluación con destino al análisis, así como las sugerencias que hagan las diferentes instancias de MAKUSHAMA IPS para el mejoramiento de la vida laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Una vez formuladas 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 laboral, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

PARÁGRAFO TERCERO: Si como resultado del análisis de los casos, el Comité estima prudente adoptar medidas disciplinarias, trasladará esta recomendación a la oficina de recursos humanos, a fin de adelantar los procedimientos que correspondan, de conformidad con el presente reglamento.

PARÁGRAFO CUARTO: Las acciones preventivas internas no impiden que la víctima de acoso laboral adelante las acciones administrativas y judiciales establecidas en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO VIGÉSIMO SEGUNDO

DIVULGACIÓN DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 65. PUBLICACIÓN: MAKUSHAMA IPS publicará por sus medios internos de divulgación y en la cartelera principal visible, el Reglamento Interno de Trabajo una vez sea adoptado a través de acta de junta de socios.

CAPÍTULO VIGÉSIMO TERCERO

VIGENCIA

ARTÍCULO 66. el presente reglamento entrará a regir 2 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.

Adoptado en Junta Directiva del PRIMERO (1) de febrero de 2021 mediante acta de gerencia No. 13.



YOVIS BEATRIZ BECERRA BERMUDEZ
C.C. 56.076.933
PRESIDENTE



HECTOR JULIO MARTINEZ FRAGOZO
C.C. 77.147.211
SECRETARIO



Makushama
Salud IPS S.A.S.