

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL MAGDALENA

Capítulo I Generalidades

Artículo 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, con número de identificación tributaria (NIT) 819.001.283-3, con domicilio principal en la carrera 16 No 25 – 07 Barrio Los Alcázares de la ciudad de Santa Marta - Magdalena, conforme a lo cual quedan sometidas tanto la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena como sus trabajadores.

Capítulo II Condiciones de Admisión

Artículo 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena deberá cumplir los procesos de selección establecidos y los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida
- b) Fotocopia legible del Documento de Identidad ampliada al 150%, cédula de ciudadanía o cédula de extranjería según sea el caso.
- c) Sí tiene beneficiarios de seguridad social, documentos de identidad legibles y certificados de nacimiento legibles.
- d) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- e) Todos los documentos que respaldan los estudios tales como diplomas o Certificados. Para extranjeros se requerirá la respectiva convalidación del título.
- f) Fotocopia de la licencia de conducción, si el cargo así lo amerita.
- g) Certificados laborales en el que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada.
- h) Dos referencias personales firmadas.
- i) Certificación de la Entidad Promotora de Salud (E.P.S), Fondo de Pensiones (AFP), Fondo de Cesantías (AFC) en que se encuentra inscrito.
- j) Una foto reciente fondo blanco.
- k) Tarjeta Profesional en los casos que aplique si se contrata por razón de su profesión u oficio.
- l) Certificación bancaria emitida por la entidad financiera correspondiente o autorización para apertura de cuenta bancaria, de acuerdo con los convenios que en su momento tenga la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- m) Para extranjeros, se deberá solicitar los permisos de trabajo, los cuales deben ser expedidos por las autoridades competentes (Cedula de Extranjería y Permiso de Trabajo).
- n) Certificados de antecedentes emitidos por las entidades de vigilancia y control (Antecedentes Judiciales y Disciplinarios).
- o) Certificado de trabajo seguro en alturas en los casos que aplique si se contrata por razón de su profesión u oficio.
- p) Los documentos que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena considere pertinentes para verificar la idoneidad del aspirante, en cumplimiento con las excepciones que dicte la ley.

Parágrafo Primero. Quien aspire a ocupar un cargo en la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, deberá practicarse exámenes médicos pre ocupacionales y demás pruebas de aptitud y personalidad que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, estime convenientes según el cargo antes de efectuar la contratación, para así validar el lleno de requisitos necesarios para el cargo a desempeñar. Estos serán asumidos por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.

Parágrafo Segundo: La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, podrá establecer, además de los documentos mencionados en este reglamento, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias, no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la existencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca (artículo 1 Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, C. N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo, el examen de VIH SIDA (Art. 22 Decreto reglamentario No. 559 de 1991), ni la libreta Militar (Art.111 Decreto 2150 de 1995 y Ley 1780 de 2016), y demás normas que aclaren, complementen o sustituyan las anteriormente mencionadas.

Parágrafo Tercero: Las declaraciones hechas en la hoja de vida por un aspirante a un cargo en la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena o un trabajador que actualmente vinculado aporte a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, se presumirán auténtico. Y si este, verificada la fuente, resultara simulado, se tendrá como engaño, fraude o falsedad en documento público o privado según sea el caso, cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación de los datos y certificaciones y, de comprobarse tal situación, constituirá, con fundamento en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo y/o vinculación con la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

Período de Prueba

Artículo 3. Una vez admitido el aspirante, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena podrá estipular con él un período inicial de prueba, que tendrá por objeto, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste la conveniencia de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

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

Artículo 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato sin que pueda ser superior a dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término indefinido, la duración del periodo de prueba será de dos (2) meses. Cuando entre la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

Artículo 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, sin que se cause ningún tipo de indemnización. No obstante, si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, numeral 2 del C. S. T.).

Capítulo III

Trabajadores Accidentales o Transitorios

Artículo 7. Se consideran trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena. Estos trabajadores tienen derecho además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y a todas las prestaciones de ley.

Parágrafo Primero: Para los trabajadores accidentales o transitorios, se tendrán en cuenta las condiciones de admisión descritas en el Capítulo II, artículo 2, artículo 6 del C.S.T.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

Capítulo IV Jornada y Horario de Trabajo

Artículo 8. La jornada laboral de los trabajadores de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena no podrá ser mayor a cuarenta y ocho (48) horas semanales, dentro de esta jornada la podrá fijar o modificar los turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio. Dentro de la jornada laboral se establecerán períodos de descanso de dos horas diarias.

El Horario de Trabajo concertado en la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, será de 48 horas semanales, en horario comprendido de **lunes a viernes** así: **Personal Administrativo:** de siete de la mañana (7:00 am) a doce meridiano (12:00 m.m); de dos de la tarde (02:00 pm) a cinco de la tarde (05:00 pm). Sabados de 7:00 am a Una 1:00 p.m.

Personal Operativo: Turnos rotativos de ocho (8) horas; dentro de los cuales, los trabajadores cuentan con una hora de almuerzo.

En cumplimiento a la normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo Vigente, todos los turnos cuentan con un periodo de 10 minutos de descanso entre turnos para pausas activas.

Parágrafo Primero: No habrá limitación en la jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo o para los que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes, y/o los de vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo, quienes podrán laborar las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario el cual no implica remuneración alguna. (Literal a. del artículo 162 del C.S.T.).

Parágrafo Segundo: Para los trabajadores con jornada laboral flexible la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, se acoge a los artículos 161, 165 y 166 del Código Sustantivo del Trabajo y podrá acordar con el Trabajador:

- De manera temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
- Que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana, y podrá ser de mínimo cuatro

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

(4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m. (artículo 51 de la Ley 789 del 2002).

Parágrafo Tercero: Sí por direccionamiento y autorización de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena y sus representantes el trabajador debe laborar en días dominicales de manera habitual, es decir 3 o más al mes, se reconocerá un día compensatorio remunerado por cada domingo laborado y se pagará el recargo correspondiente. (Parágrafo Segundo artículo 26 Ley 789 de 2.002).

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del C.S.T.

Parágrafo Cuarto: Conforme el concepto No. 133248 expedido el 24 de julio de 2015 por el Ministerio del Trabajo, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena implementará, el uso del sistema biométrico de huella digital o tarjeta de proximidad para controlar el horario de trabajo de las personas que laboran para su servicio, el cual podrá ser utilizado si se da apertura a un proceso disciplinario.

Parágrafo Quinto: En cada contrato de trabajo se establecerá el horario de trabajo para los colaboradores, que, en todo caso, responderá a las necesidades del servicio previstas por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.

Parágrafo Sexto: La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena no podrá, ni aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo Séptimo: Por contar con más de cincuenta (50) trabajadores que laboran cuarenta y ocho (48) horas semanales, los trabajadores tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1990).

Conforme el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.1.2.3.1. de acumulación de horas para actividades recreativas, culturales o de capacitación. Para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, las dos (2) horas de la jornada de cuarenta y ocho (48) semanales a que esta norma se refiere, podrán acumularse hasta por un (1) año. 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.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

Parágrafo Octavo: La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena en cualquier tiempo y/o cuando lo considere conveniente, podrá disponer cambios de jornada y/o turno, o traslados transitorios o permanentes de puesto a sus trabajadores. El cambio o traslado no podrá causar detrimento al salario que devengue el trabajador, ni desmejora de categoría, recibiendo el trabajador los recargos que correspondan, de acuerdo con la jornada que labore.

Parágrafo Noveno: La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, con ocasión de la expedición de la Ley 2101 de 2021 se ha establecido una reducción de la jornada laboral semanal a 42 horas semanales. Esta reducción se implementará de forma gradual a partir del año 2023 y hasta el año 2026. No obstante, el artículo 3 de la ley en mención permite la aplicación anticipada de dicha reducción.

Cabe anotar que la disminución de la jornada de trabajo no implicará la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo. No obstante, la disminución de la jornada laboral de que trata la Ley 2101 de 2021 exonera al empleador de otorgarle al trabajador el día de la familia (parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017) y de destinar 2 horas de la jornada semanal para realizar actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. Esto para empresas con más de 50 trabajadores que laboren 48 horas a la semana (artículo 21 de la Ley 50 de 1990). Como la empresa, realizará la disminución de la jornada laboral de manera gradual se le seguirá otorgando estos espacios al trabajador de manera proporcional mediante un acuerdo entre empleador y trabajador.

Artículo 9. La jornada efectiva de trabajo se inicia y termina en el lugar designado para el desempeño de las actividades, no en áreas de cambio de vestuario, aseo o alimentación. El tiempo dedicado al traslado al sitio de trabajo no hace parte de la jornada de trabajo.

Capítulo V

Las Horas Extras y Trabajo Nocturno

Artículo 10. El trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a. m. y las 9:00 p. m. (artículo 160 del C.S.T. modificado por el artículo 1º de la Ley 1846 de 2017).

Artículo 11. El trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m. (artículo 160 y 161 C.S.T modificado por la Ley 1846 de 2017).

Artículo 12. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.). Sólo se considera trabajo suplementario el que hubiese sido debidamente autorizado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

Artículo 13. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (artículo primero, Decreto 13 de 1967).

Artículo 14. Tasas y liquidación de recargos.

- a) El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal e) de la Ley 50 de 1990.
- b) El trabajo extra diurno, se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c) El trabajo extra nocturno, se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- d) Cada uno de los recargos antes dichos, se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

Parágrafo Primero: Se entiende como trabajo extra, aquel que se realiza en tiempo adicional a la jornada pactada por las partes.

Artículo 15. La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena no reconocerá remuneración adicional por trabajo suplementario o de horas extras sino cuando previa y expresamente las autorice por escrito el religioso responsable, o en los casos en que lo autoriza la ley y especialmente, cuando se requieran aumentos de la jornada por ser indispensables para trabajos de urgencia.

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

Parágrafo Segundo: Descanso en sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. Conforme el C.S.T artículo 164 "Descanso en la tarde del sábado, modificado por el artículo 23, Ley 50 de 1990".

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

Parágrafo Tercero: La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, podrá establecer en cualquier momento y conforme a sus necesidades, el sistema de jornada continua, respetándose siempre el límite de cuarenta y ocho (48) horas semanales efectivas.

Parágrafo Cuarto: No se entenderá por trabajo suplementario los que se realicen para recuperar descansos o permisos autorizados por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.

Parágrafo Quinto: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con el salario ordinario del período siguiente, a más tardar.

Capítulo VI

Días de descanso legalmente Obligatorios

Artículo 16. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral:

- 1) Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Año nuevo, día de los reyes magos, día de San José, día del trabajo, día de San Pedro y San Pablo, día de la independencia, Batalla de Boyacá, Asunción de la Virgen, día de la Raza, día de todos los santos, independencia de Cartagena, día de la Inmaculada Concepción, día de navidad, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- 2) Para el descanso remunerado del día de los reyes magos, día de San José, Sagrado Corazón, Asunción de la Virgen, día de la Raza, día de todos los santos, día de la independencia de Cartagena, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no sean en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades sean en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
- 3) Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

Parágrafo Primero. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1990), (artículo 178 C. S. T.).

Parágrafo Segundo. Trabajo dominical y festivo. Artículo 179 del C.S.T, modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- 1) El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- 2) Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- 3) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c de la Ley 50 de 1990 (artículo 26 Ley 789 del 2002).

Parágrafo Tercero. Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185 del C. S.T.).

Parágrafo Cuarto. El trabajador podrá convenir con la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. (artículo 179 del C.S.T Parágrafo Primero).

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Artículo 17. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 16 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el (literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

Artículo 18. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio, se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. Conforme el artículo 173 que expresa: "Remuneración. Modificado por el artículo 26, Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

- 1) Se debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltan al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa, o por culpa o disposición de los representantes de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- 2) Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.
- 3) No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.
- 4) Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.
- 5) Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

Al igual que el artículo 174. Que enuncia “valor de la remuneración”.

- 1) Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado.
- 2) En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

Complementario con el artículo 175. Que determina excepciones. Modificado por el art. 27, Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

- 1) El trabajo durante los días de descanso obligatorio solamente se permite retribuyéndolo o dando un descanso compensatorio remunerado:
 - a) En aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por naturaleza o por motivo de carácter técnico;
 - b) En las labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos, el expendio y la preparación de drogas y alimentos;
 - c) En las labores del servicio doméstico y de chóferes particulares, y
 - d) En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales del artículo 20 literal c) de esta Ley en el cual el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado.
- 2) El gobierno nacional especificará las labores a que se refieren los ordinales a) y b) del ordinal 1 de este artículo.

Concordante con el artículo 179. Que expresa: Trabajo dominical y festivo. Modificado por el artículo 26, Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- 1) El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- 2) Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- 3) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo Primero. El trabajador podrá convenir con la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1º de abril del año 2003.

Parágrafo Segundo. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Vacaciones remuneradas

Artículo 19. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, núm.1º C.S.T.). No obstante, aquellos trabajadores que laboren menos de un año se les pagará proporcionalmente al tiempo laborado (artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1990).

Parágrafo Primero: Conforme el artículo 2.2.1.2.2.1 del Decreto 1072 de 2015. Indicación fecha para tomar las vacaciones:

- 1) La época de las vacaciones debe ser señalada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.
- 2) La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días calendario de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- 3) La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena debe llevar un registro especial de vacaciones, en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que inicia y termina sus vacaciones anuales y la remuneración recibida por las mismas. (artículo 6 Decreto 995 de 1968).

Parágrafo Segundo: artículo 2.2.1.2.2.2. del Decreto 1072 de 2015. Acumulación.

- 1) En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
- 2) Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
- 3) La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.
- 4) Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo. (artículo 7 Decreto 995 de 1968).

Parágrafo Tercero: artículo 2.2.1.2.2.3. del Decreto 1072 de 2015. Prohibición acumulación para menores de edad.

- 1) Queda prohibida la acumulación y la compensación, aún parcial de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.
- 2) Cuando para los mayores de dieciocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago solo se considerará válido si al efectuarlo la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados de vacaciones. (artículo 8 Decreto 995 de 1968).

Artículo 20. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C. S. T.).

Artículo 21. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero por más de la mitad de las vacaciones que hubiere disfrutado el trabajador (Ley 1429 de 2010). Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por el tiempo laborado. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189 C. S.T.).

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

Artículo 22. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan (artículo 192 C.S.T.).

Permisos y Licencias

Artículo 23. La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena y a sus representantes y, que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena (Sentencia C-930 del 2009).

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

- 1) En caso de grave calamidad doméstica, haciendo alusión, exclusivamente, a aquellos eventos familiares o personales de fuerza mayor, que implique para el trabajador el ausentarse de sus labores para atender tales eventualidades; la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias, aviso que deberá realizar el trabajador al área de talento humano o a su superior inmediato. El trabajador deberá demostrar la ocurrencia de la calamidad doméstica mediante cualquier tipo de prueba en cuanto sea resuelta su emergencia, y debe ser entregada al área de Talento Humano.

Entiéndase grave calamidad doméstica como aquel suceso personal o familiar cuya gravedad afecta el normal desarrollo de las actividades del trabajador y sus derechos fundamentales o su estabilidad emocional por **grave** dolor moral del trabajador.

La duración de la licencia por calamidad doméstica será otorgada por el responsable e informada al área de talento humano, el cual debe acudir a los principios de la solidaridad y razonabilidad, evaluando el grado de afectación al trabajador y a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, la posibilidad de reemplazo al trabajador por su ausencia, posibilidad de que otros familiares puedan o no apoyar al trabajador a superar la emergencia, tomando como base un

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

límite máximo de tres (3) días de licencia el cual podrá ser reevaluado y renovado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, en caso de ser necesario.

No obstante, cuando se trate de una circunstancia previsible, deberá agotarse, para su solicitud, el mismo procedimiento que se señale para el otorgamiento de permisos, so pena que el empleador, válidamente, pueda negar su otorgamiento, especialmente cuando se trate de las licencias o permisos por citas médicas del trabajador o de un miembro de su familia en el entendido de primer grado de afinidad y primer grado de consanguinidad, cuando es necesario que este lo acompañe, por tratarse de una circunstancia previsible.

- 2) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- 3) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con mínimo tres (03) días de anticipación. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a consideración de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena (artículo 57 numeral sexto del C. S. T).
- 4) En caso de cita médica debe ser solicitado por el trabajador ante el área de talento humano, con mínimo tres (3) días calendario de anticipación al día de ocurrencia, para así proceder por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena a evaluar su razonabilidad, veracidad, tiempo y horario del permiso, así como coordinar un reemplazo sí es necesario. Se sugiere en la medida de lo posible, que sean solicitadas en horarios no laborales, en caso contrario al iniciar o finalizar la jornada, este permiso deberá ser sustentado con el certificado médico de la institución respectiva o el certificado de asistencia emitido por la I.P.S, E.P.S, A.R.L respectiva. El no agotamiento de este proceso será causa suficiente para proceder a la negación del permiso.

Cuando, por trámites internos de las entidades de salud, la cita disponible afecte el horario laboral, el trabajador debe informar a su jefe inmediato, dentro de las primeras 48 horas de asignada la cita.

Para los casos de urgencia médica y/o cita prioritaria, el trabajador deberá asistir directamente al servicio de urgencias y avisar a su jefe inmediato y/o al área de Talento Humano; posteriormente,

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

deberá presentar a su jefe inmediato y al área de Talento Humano, los soportes de la atención para justificar la inasistencia.

El tiempo destinado para asistir a citas médicas (incluyendo las de carácter prioritario), controles y/o urgencias, no eximen al trabajador de asistir al resto de la jornada laboral, excepto que exista una incapacidad o concepto médico, escrito por la entidad (E.P.S/I.P.S, A.R.L) reconocida que lo justifique, en este caso, el trabajador debe traer los soportes correspondientes y presentarlos al área de Talento Humano. Para las trabajadoras en estado de embarazo aplican las condiciones mencionadas anteriormente.

El tiempo destinado para asistir a citas médicas (incluyendo las de carácter prioritario), controles y/o urgencias de trabajadores con diagnóstico de enfermedad laboral y/o accidentes de trabajo, es decir, en tratamiento por la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L) no tendrán ningún descuento del tiempo en la nómina; como requisito deben presentar los soportes de asistencia correspondientes. En caso de no presentar dichos soportes, se conceptuará como una ausencia injustificada.

- 5) En caso de originarse incapacidad, el trabajador tendrá la obligación de informarlo directamente al jefe inmediato y al área de Talento Humano. Inicialmente, podrá hacerla llegar mediante medios electrónicos, no obstante, para todos sus efectos en cuanto sea posible debe hacer llegar la incapacidad original transcrita, la cual deberá ser entregada en un término razonable, teniendo presente los periodos de nómina y seguridad social.
- 6) En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Ley 1280 de 2009 y art. 57 del C.S.T.).
- 7) Para licencia de paternidad Conforme a la Ley 2114 del 29 de julio de 2021, concede ampliar la licencia de paternidad, crear la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

tiempo parcial. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la E.P.S a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

- 8) Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en el artículo 2, en su parágrafo 4 de Ley 2114 del 29 de julio de 2021. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.
- 9) Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia, la cual estará regida por lo dispuesto en el parágrafo 5 de la Ley 2114 del 29 de julio de 2021.
- 10) Para licencia de maternidad, conforme a la ley, toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Para los efectos de la licencia la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico expedido por la respectiva E.P.S a la cual se encuentre afiliada donde conste la siguiente información: a) el estado de embarazo de la trabajadora, b) la indicación del día probable del parto y c) la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena
Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- 11) Además, en cada situación que se presente se reconocerá la licencia establecida en la legislación colombiana para los trabajadores.
- 12) Si la solicitud de licencia obedece a razones del adelantamiento de estudios, capacitación o permisos personales, se otorgará siempre y cuando se cumplan conjuntamente las siguientes condiciones:
 - a) Contar con la autorización del encargado.
 - b) Compromiso de no afectar el desarrollo normal de las actividades o procesos, al que pertenezca.
 - c) Compensar el tiempo utilizado en los estudios, capacitación o permisos personales, con tiempo real y efectivamente trabajado en días laborales, sin que ello se considere trabajo suplementario.

Parágrafo Primero: La sola solicitud del permiso no da derecho al goce de este; en caso de no asistencia sin previa autorización que lo justifique, se considerará incumplimiento grave a las obligaciones del trabajador y podrá dicha actuación ser calificada como falta grave por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.

Parágrafo Segundo: En todos los casos anteriores el trabajador debe dar aviso oportuno a su jefe inmediato y al área de Talento Humano para así evitar afectaciones en la operación normal de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena. También debe aportar los soportes necesarios para comprobar la razón por la cual solicita el permiso. El área de Talento Humano validará los soportes y procederá con los registros en la nómina del trabajador, según lo mencionado. Si el trabajador no presenta los soportes dentro de los términos establecidos, se considera como ausencia injustificada, por lo que se procederá a realizar el respectivo descuento a través de nómina y se dará inicio al proceso disciplinario, según Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo Tercero: Las inasistencias injustificadas son consideradas como falta grave y dará lugar al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, adicionalmente a la no causación del pago de la(s) hora(s) o día(s) de ausencia, sin perjuicio del efecto legal en la remuneración del descanso semanal.

Parágrafo Cuarto: Todos los anteriores permisos y licencias deben estar debidamente sustentados por el trabajador con un soporte o documento original, pertinente que acredite las circunstancias de: tiempo, modo y lugar que origina el permiso, los cuales deberán contar con la autorización del encargado, cuando el permiso o licencia así lo amerite.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

Licencia no remunerada

Artículo 24. Esta solicitud puede ser realizada por el trabajador para la inasistencia al sitio de trabajo y así atender situaciones en las cuales por ley la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena no está en obligación de reconocer remuneración. Su aceptación estará dispuesta a consideración de la necesidad y será aprobada o no por el representante de cada área.

- 1) Debe evaluarse la necesidad del servicio y la no interrupción de las actividades normales de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, junto con el jefe inmediato.
- 2) La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena no está obligada a aceptar los términos requeridos por el trabajador.
- 3) Sí se otorga este periodo, el trabajador estará exonerado de cumplir con sus deberes laborales, por lo tanto, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena no está obligada a reconocer remuneración alguna.
- 4) En el acuerdo debe evaluarse y acordarse la forma en que será manejada la seguridad social a descontar al trabajador de acuerdo con lo que dispone la ley en estos casos.

Parágrafo Primero: Todos los anteriores permisos y licencias deben estar debidamente sustentados por el trabajador con un documento pertinente que acredite las circunstancias de: tiempo, modo y lugar que origina el permiso.

Capítulo VII

Salario mínimo, convencional, lugar, horas de pagos y periodos que lo regulan.

Artículo 25. Formas y libertad de estipulación.

- 1) La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena y el trabajador, pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
- 2) Salario Integral. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del C.S.T y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios, tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, cesantías y sus intereses, subsidios y

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales será hasta el que ordene la ley, sin que se excedan los límites expresados en la Ley 1393, de 12 de julio de 2010 o la que lo modifique.

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

Artículo 27. Periodos de pago: El período de pago a los trabajadores de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, se realizará quincenalmente por períodos vencidos o por término menor de acuerdo con lo pactado con el trabajador. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. Igualmente, podrá el trabajador brindar a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena su número de cuenta de ahorros para que le sea consignado su salario, para lo cual, deberá entregar certificado vigente no mayor a treinta (30) días de expedido, en el que consten los datos específicos de dicha cuenta. (artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

Artículo 28. Cuando parte del salario se pacte en especie, debe ser determinado y valorado por las partes en el respectivo contrato de trabajo, o en documento posterior firmado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena y el Trabajador, señalando máximo y mínimo de salario en especie.

- 1) El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
- 2) Para todos los efectos de cálculo de salario, seguridad social, prestaciones sociales y vacaciones se calculan sobre meses de 30 días y años de 360 días.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- 3) El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C. S. T.).

Parágrafo Primero. De acuerdo con las disposiciones de ley, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena podrá convenir con los trabajadores que los beneficios extralegales, tales como las bonificaciones de mera liberalidad, auxilios educativos, seguros, suministros, alimentación, vivienda, viáticos entre otros, bien sean habituales u ocasionales, no constituyan salario ni factor de salario para ningún efecto.

Parágrafo Segundo: En la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

En caso de existir alguna suma reconocida por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena al trabajador, por fuera de las legalmente obligatorias, la misma será reconocida de manera unilateral, extralegal y por mera liberalidad, motivo por el cual, no será constitutiva de factor salarial ni prestacional. De igual forma, podrá dejarlas de reconocer o modificarlas de manera unilateral, sin que ello implique desmejora para el trabajador.

Capítulo VIII

Servicio Médico, medidas de seguridad, riesgos laborales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

Artículo 29. Es obligación de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 30. La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena tiene la obligación de realizar la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral: Salud, Pensión y Riesgos Laborales, de todos aquellos empleados que tengan la calidad de trabajadores. Así como también el pago de los aportes parafiscales cuando correspondan.

Artículo 31. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S en caso de enfermedad general, o a la A.R.L en caso de enfermedad o accidente laboral a la cual estén asignados.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

Artículo 32. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo en su jornada laboral, deberá comunicarlo a su jefe inmediato o a quien haga sus veces, de manera inmediata o, en caso de no ser posible a más tardar dentro de las 24 horas siguientes, el cual hará lo conducente para que se acerque a su E.P.S y sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y/o el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

Cuando el trabajador se ausente de su sitio de trabajo por razones de enfermedad, deberá informarlo a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena inmediatamente. Igualmente, el trabajador deberá entregar a la brevedad posible el documento idóneo de la incapacidad emitida por parte de su médico tratante, el cual deberá estar adscrito a la E.P.S o A.R.L a la cual se encuentra afiliado o documento idóneo que certifique su asistencia de acuerdo con lo que establezca la ley, el cual deberá ser entregado como soporte de la ausencia.

En caso de no entregar el debido soporte su inasistencia al trabajo se entenderá como injustificada a menos que demuestre imposibilidad absoluta para dar aviso.

Sí la entidad correspondiente no expide incapacidad el trabajador debe reintegrarse a sus funciones normales.

Parágrafo Único. - En el evento de incapacidad del trabajador, este informará dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes la novedad, y la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena cancelará los salarios, hasta por ciento ochenta (180) días y realizará los cobros respectivos a la E.P.S a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1295 de 1994 y demás normas establecidas para tal fin.

Artículo 33. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

Bajo ningún supuesto se permitirá que los trabajadores desarrollen actividades laborales mientras la incapacidad tenga vigencia.

Artículo 34. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo. Solo la A.R.L o la E.P.S a la que esté afiliado el trabajador tendrán la facultad para determinar si la persona está apta para realizar las labores encomendadas y a ser reubicado según los estudios y diagnósticos realizados.

El Trabajador que sin justa causa se negare a someterse a lo estipulado anteriormente y a no prestar el servicio sin debida orden de las entidades respectivas, perderá el derecho a la prestación en dinero del salario y, además dicha negativa es calificada como falta grave a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

Parágrafo Primero. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que le hayan comunicado por escrito, facultan a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa. (artículo 91, Decreto 1295 de 1994).

Parágrafo Segundo. La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena proporcionará los elementos de protección personal, dotación y los implementos de seguridad necesarios para la prevención de accidentes laborales. Sí el trabajador no los utilizare será sancionado por medio de las normas de este reglamento de trabajo y del reglamento de higiene y seguridad industrial. Los trabajadores deben procurar por el cumplimiento a cabalidad las normas de seguridad y salud en el trabajo, tener hábito de vida saludable y de autocuidado dentro y fuera de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.

Artículo 35. Accidente de Trabajo. Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto o repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

En caso de accidente de trabajo o incidente así sea leve, el trabajador debe informar al Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, quien ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en el Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012 y la reglamentación pertinente ante la E.P.S. y la A.R.L.

La omisión injustificada o aviso inoportuno por parte del trabajador ocasionará que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena no sea responsable por el agravamiento de las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente o incidente de trabajo.

Los compañeros de trabajo están en la obligación ineludible de dar aviso y auxilio, sí el trabajador se encontrare imposibilitado, éste podrá comunicarle al jefe inmediato y/o a los encargados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Parágrafo Primero: Para la elaboración de las respectivas investigaciones en la ocurrencia del accidente de trabajo, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, se acogerá a lo que dispone la resolución 1401 de 2007 “Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo” o la norma que la adicione, modifique o remplace y podrá valerse de los testigos que están presentes en ese momento, los cuales servirán como apoyo para el equipo investigador, el cual está compuesto por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el jefe inmediato o a falta de este último el responsable de Talento Humano.

Parágrafo Segundo: La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, suministrará a sus trabajadores los mecanismos necesarios para el reporte de las condiciones de salud a las cuales se encuentra expuesto de conformidad a lo establecido en el Decreto 1443 de 2014 vinculado en el Decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

Parágrafo Tercero: En caso de que el trabajador no comunique a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena o a sus representantes la ocurrencia del accidente de trabajo por leve que sea de manera inmediata o dentro de la correspondiente jornada, se entenderá como una falta grave de incumplimiento de sus obligaciones, y como tal dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, salvo que se demuestre que no estaba la persona encargada o jefe superior al momento del accidente.

Artículo 36. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

En caso de accidente grave y/o mortal, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena tendrá la obligación de reportar dicha situación directamente a la Dirección Territorial u Oficina del Trabajo del lugar donde sucedieron los hechos dentro de los dos (02) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente, sin perjuicio del reporte que se debe efectuar ante la A.R.L y E.P.S. (artículo 2.2.4.1.7 del Decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015, la Resolución 2851 de 2015, artículo 1, Resolución 1401 de 2007 y Resolución 0312 de 2019).

Artículo 37. La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena y la entidad administradora de riesgos laborales (A.R.L), deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena o en desarrollo de su actividad económica, deberá ser informado por los encargados del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo a la entidad administradora de riesgos laborales (A.R.L), a la Dirección Territorial de Trabajo del lugar u Oficina Especial del Ministerio del Trabajo y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

Así mismo, todo accidente grave o mortal deberá ser notificado al Ministerio de Trabajo, dentro de los dos (2) días hábiles a la ocurrencia de este (artículo 1, Resolución 2851 de 2015).

Artículo 38. Las normas mínimas de seguridad que deben obligatoriamente cumplir los trabajadores son las siguientes:

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- a) Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- b) Identificar, reportar y evitar posibles riesgos en su sitio de trabajo y zonas a las que tenga acceso.
- c) Reportar a su jefe inmediato y al responsable de seguridad y salud en el trabajo, cualquier acto o condición que considere riesgosa para su integridad y las de sus compañeros.
- d) No dejar desperdicios, residuos, materiales u otros objetos que puedan originar incidentes o accidentes.
- e) Respetar los avisos de seguridad que señalen lugares peligrosos, no alterarlos sin autorización expresa.
- f) No fumar en las instalaciones de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, ni depositar colillas en sitios que puedan propagar el fuego o poner en riesgo la integridad del personal y las instalaciones donde labora.
- g) Procurar el cuidado integral de su salud.
- h) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- i) Cumplir las normas, reglamentos, políticas, manuales, protocolos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- j) Informar oportunamente a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, acerca de los peligros y riesgos en su sitio o puesto de trabajo.
- k) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definidas en el plan de capacitación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- l) Participar activamente de las actividades sociales, recreativas, programas de prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales, higiene y medicina del trabajo, actividades del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, seminarios, charlas, conferencias, foros, reuniones esporádicas, capacitaciones y demás relacionadas; dentro del horario de trabajo, cuando el empleador lo estime conveniente y sean autorizadas directamente por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- m) Observar las medidas, instrucciones y ordenes de higiene y seguridad entregadas por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, con el objeto de evitar accidentes o enfermedades laborales.

Artículo 39. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 776 del 2002, Ley 1562 de 2012 y a los Decretos 1072 de 2015, 052 de 2017 y Resolución 0312 de 2019, así como a las demás normas que, sobre el Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias que se expidan.

Capítulo IX Prescripciones de orden

Artículo 40. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- 1) Respeto y subordinación a los superiores.
- 2) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- 3) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- 4) Guardar buena conducta en todo sentido, y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 5) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- 6) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 7) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena en general.
- 8) Cumplir con los manuales y procedimientos para el manejo seguro de las máquinas o instrumentos de trabajo, acatando las recomendaciones que indica el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y su jefe inmediato.
- 9) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, en caso de tener que salir de las instalaciones para desempeñar sus labores, contar con la debida autorización por parte de los representantes de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, informando tiempo, modo y lugares previstos. Siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- 10) Manejar con discreción la información y absoluta confidencialidad en cuanto a los temas de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena que reciba, obtenga o conozca en desarrollo de sus labores.
- 11) No abandonar su puesto de trabajo sin previa autorización.
- 12) De acuerdo con los principios y valores de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena y todos los trabajadores deben propender por un trato impecable con los clientes y con todas las personas que hacen parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, así como de sus usuarios, visitantes, proveedores y contratistas; respetando su igualdad, dignidad y la no discriminación.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- 13) Cumplir puntualmente con el horario de trabajo indicado en su contrato.
- 14) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe, el área Administrativa, el área Jurídica, el área Contable y Financiera, el área de Talento Humano, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y el área de Infraestructura y Tecnología.
- 15) Utilizar adecuadamente las herramientas de correo electrónico y/o el acceso a internet facilitadas por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, conforme a los manuales y direccionamientos que específicamente existan sobre el tema.
- 16) Mantener activo su correo electrónico institucional y revisarlo diariamente. Toda comunicación entre la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena y el trabajador podrá efectuarse mediante medios electrónicos autorizados o escritos.
- 17) Acatar y respetar en su integridad todas las políticas establecidas por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, sus Representantes y encargados de cada área, así como los procedimientos internos de la misma.
- 18) Atender comunicaciones e instrucciones que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena realice o imparta por medio de circulares, manuales de procesos, procedimientos o carteleras, relacionados con el desempeño y calidad del servicio.
- 19) Desempeñar sus actividades de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del cargo, así como las conexas o complementarias a la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 20) Informar a las autoridades de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena o a las normas legales.
- 21) Uso y porte del carné institucional, el cual lo identifica como trabajador de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 22) Usar durante la jornada laboral los uniformes, dotaciones y elementos de seguridad suministradas por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 23) Las previstas en la Ley.

Capítulo X Orden Jerárquico

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

Artículo 41. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, planteados en el organigrama vigente es el siguiente: Director Administrativo y Financiero, Interpartes Área Científica, Jefes de Áreas, Revisor Fiscal, Contador, Asistentes, Personal Administrativo y Operativo.

Parágrafo: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores: El Director Administrativo y Financiero.

Capítulo XI

Labores prohibidas para menores de 18 años

Artículo 42. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C. S. T.).

Artículo 43. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- 1) Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
- 2) Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
- 3) Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
- 4) Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
- 5) Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
- 6) Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- 7) Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
- 8) Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmeccánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
- 9) Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad.
- 10) Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
- 11) Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
- 12) Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
- 13) Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
- 14) Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos, cancerígenos, genotóxicos, contaminantes inflamables o reactivos, químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
- 15) Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
- 16) Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación
- 17) Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
- 18) Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
 - 19) Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
 - 20) Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,50 mts).
 - 21) Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
 - 22) Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
 - 23) Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
 - 24) Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.
 - 25) Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
 - 26) Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad de diez (10) ciclos por minuto.
 - 27) Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años: 500 Kg,

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg.
Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años: 20 Kg.
- 28) Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
 - 29) Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.
 - 30) Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.
 - 31) Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros y herramentistas.
 - 32) Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.
 - 33) Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.
 - 34) Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niñeros, entre otros.
 - 35) Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).
 - 36) Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.
 - 37) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

Parágrafo Primero. En todo caso, para efectos de interpretar lo dispuesto en el presente artículo se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo, mediante la cual se señalan y actualizan las actividades consideradas como las peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad, y aquellas normas que en el futuro la adicionen, modifiquen, actualicen, o deroguen.

Parágrafo Segundo. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad; en especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas y derivados. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes, artículo 117- Ley 1098 de 2006- Código de la Infancia y adolescencia- Resolución 4448 de 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral artículo 242 del Decreto 2737 de 1989). La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

- 1) Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
- 2) Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche (artículo 114, Ley 1098 de 2006).

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

Capítulo XII

Deberes y Obligaciones Especiales para la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena y los Trabajadores

Artículo 44. Son obligaciones especiales de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.

- 1) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 2) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- 3) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- 4) Afiliar y realizar en debida forma los aportes de sus trabajadores al Sistema integral de Seguridad Social.
- 5) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- 6) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 23 de este Reglamento.
- 7) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, orden de examen médico de retiro, certificación de aportes a la seguridad social de los últimos tres meses, carta para retiro de cesantías. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico o I.P.S respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- 8) Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
- 9) Llevar al día los registros de horas extras.
- 10) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 11) Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena comunique a los trabajadores en tales periodos.
- 12) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
- 13) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- 14) Además de las obligaciones especiales a cargo de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, ésta garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarle conforme a la ley cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena (artículo 57 del C. S. T.).
- 15) Cumplir con todas las normas vigentes para la protección de los menores de edad contenidas en la Ley 1878 de 2018 y aquellas normas que en el futuro la adicionen, modifiquen, actualicen, o deroguen.
- 16) Conceder o gestionar una jornada semestral en la que sus trabajadores, puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena o por la Caja de Compensación Familiar, en los términos dispuestos por la Ley 1857 de 2017 y demás normas concordantes y complementarias.
- 17) Conceder al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar, hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, y los parientes del trabajador en el segundo grado civil una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral, siempre y cuando demuestre, mediante documento expedido por la autoridad competente, tanto el hecho del fallecimiento como su grado de parentesco o relación con las personas descritas, dentro de los treinta (30) días siguientes al fallecimiento de la misma.
- 18) La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, atendiendo la Ley 1857 de 2017 concederá un día por cada semestre al trabajador para celebrar el día de la familia.
- 19) La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, en virtud del Plan de Bienestar, celebrará el día del trabajo, el día del amor y amistad, cierre de fin de año; a todos sus empleados contratistas, aprendices, miembros e integrantes de la entidad. Buscando, el mejoramiento de su nivel de vida a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del empleado con su entidad. Para tal fin, apropiara los recursos económicos necesarios, teniendo en cuenta su presupuesto anual.
- 20) El área de talento humano de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena realizará las evaluaciones de desempeño a todos los trabajadores según lo establecido en su procedimiento a finalizar cada año.
- 21) Dar cumplimiento a lo señalado en la ley 2191 del 6 de enero del año 2022, sobre desconexión laboral, siendo la definición por excelencia lo siguiente: "Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.”

Artículo 45. Son deberes y obligaciones especiales del trabajador, además de las que constan en sus contratos individuales de trabajo, en el Código Sustantivo del Trabajo, los Manuales de Funciones y las contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, cuyo incumplimiento constituye falta grave.

- 1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- 2) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada, y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- 3) Informar oportunamente a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena o sus representantes la imposibilidad de asistir al desarrollo normal de sus actividades o puesto de trabajo.
- 4) Entregar la documentación requerida para soportar la veracidad de su ausencia justificada en los términos establecidos por el artículo 23 de este Reglamento de Trabajo.
- 5) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y los materiales sobrantes.
- 6) Guardar rigurosamente la moral, el respeto y las buenas costumbres en las relaciones con sus superiores, compañeros y clientes.
- 7) Comunicar oportunamente a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
- 8) Observar las medidas de promoción y prevención prescritas por los encargados de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L), el médico o I.P.S asignado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, sí lo hubiere, las autoridades del ramo, superiores, jefes inmediatos y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales, entre otras, pero sin limitarse, a usar permanentemente los elementos de protección personal suministrados por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 9) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- 10) Participar en los grupos de trabajo que le sean designados y en los programas de inducción y capacitación que organice la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 11) Registrar en las oficinas de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno por escrito de cualquier cambio que ocurra. (artículo 58 C.S.T).
- 12) Cumplir con todas las normas vigentes para la protección de los menores de edad contenidas en la Ley 1878 de 2018 y aquellas normas que en el futuro la adicionen, modifiquen, actualicen, o deroguen.
- 13) Atender de forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes, usuarios y proveedores de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 14) Presentar por escrito en forma oportuna y puntual los informes de cualquier tipo que le solicite la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena o sus representantes.
- 15) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, permanecer en el puesto de trabajo de otros compañeros.
- 16) Dar cumplimiento al código de la infancia y adolescencia de manera especial en cuanto a la protección de menores de edad o personas puestas en incapacidad, conforme la Ley 1098 de 2006, Decreto 578 de 2007, Ley 1996 del 2019, Ley 1878 de 2018, Ley 1850 de 2017 y aquellas normas que en el futuro la adicionen, modifiquen, actualicen, o deroguen.
- 17) Procurar el cuidado integral de su salud.
- 18) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- 19) Comunicar a los jefes inmediatos o representantes designados por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, el acontecimiento de accidentes, incidentes, incapacidades o enfermedades laborales.
- 20) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 21) Realizar un auto reporté de las condiciones adversas o inseguras que detecté en su puesto de trabajo e informar oportunamente al área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 22) Participar y cumplir con las actividades del plan de capacitación y reentrenamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y aplicar las mismas una vez haya sido instruido.
- 23) Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- 24) Participar de manera activa en los comités de seguridad y salud en el trabajo de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral).

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- 25) Utilizar de forma adecuada la dotación suministrada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, en caso contrario se aplicará lo dispuesto en el artículo 233 del C.S.T.
- 26) Utilizar los elementos de protección personal y seguridad suministrados por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 27) Cumplir con el programa de acompañamiento a trabajadores en condiciones de discapacidad.
- 28) Cumplir con las disposiciones de discapacidad socializadas por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, según su propio manual.
- 29) Cumplir con la reubicación laboral de acuerdo con los lineamientos legales vigentes y señalados por la entidad de salud respectiva.
- 30) Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipo de trabajo y demás recursos que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.
- 31) Comunicar de forma veraz las situaciones para las cuales el trabajador solicita a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena los permisos respectivos.
- 32) Tratar a quienes acudan por cualquier motivo a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, tanto compañeros, jefes, clientes, proveedores, aprendices, contratistas, con respeto, cordialidad y disponibilidad de servicio aún en las situaciones de reclamos y quejas, dejando en alto el buen nombre de la Institución.
- 33) Comunicar en forma oportuna al Jefe Inmediato, superior jerárquico o encargado del área, los peligros de daños materiales que amenacen la vida, bienes, y/o los intereses de los trabajadores y de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena. En forma general, se debe comunicar inmediatamente cualquier daño o desperfecto, para que éstos sean reparados oportunamente.
- 34) Respetar las pertenencias de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena y las de sus compañeros, en cualquier lugar en la que éstas se encuentren.
- 35) El trabajador no podrá organizar o realizar actividades deportivas o recreativas en los espacios propios de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, sin autorización del encargado del área.
- 36) Cumplir y hacer cumplir, en el ámbito de su competencia los reglamentos, estatutos y políticas de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 37) Perfeccionar permanentemente sus conocimientos y su capacidad técnica y profesional para el ejercicio de su cargo.
- 38) Autorizar de manera libre y voluntaria a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

Magdalena para recopilar, utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general a dar tratamiento a la información personal que éste ha suministrado, de conformidad con lo dispuesto en la ley, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivos de su propiedad, para los fines internos que sean necesarios en el marco de la relación laboral entre las partes o para acceder a los beneficios que otorga la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena a sus empleados de acuerdo a lo regulado por la ley de protección de datos personales (Ley 1581 de 2012).

- 39) Garantizar que tiene la potestad legal y/o cuenta con la autorización para permitir a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena el tratamiento de los datos personales de sus hijos menores y/o mayores de edad, de su cónyuge o compañero(a), o de los beneficiarios, que reposan en los documentos, bases de datos o sistemas de información de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena quedando está facultada para utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general realizar tratamiento a dichos datos, con el fin de poder cumplir con las obligaciones propias de la relación laboral y/o para que sus familiares puedan acceder a los beneficios que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena les otorga por tener tal calidad.
- 40) Cumplir con lo establecido en los contratos de trabajo y en las políticas impartidas por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 41) Realizarse las pruebas de alcoholímetro que sean ordenadas por sus superiores jerárquicos con el fin de garantizar sus capacidades cognitivas y no causar ningún tipo de riesgo o perjuicio a sí mismo o a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 42) Obrar con plena observancia de principios éticos que exige su labor.
- 43) Cumplir con los cronogramas, metas, indicadores y directrices que periódicamente la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena o sus representantes le señale.
- 44) Entregar a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, inmediatamente los dineros que reciba por cualquier concepto en desarrollo de sus funciones.
- 45) Mantener en forma permanente una actitud positiva en el desarrollo de su gestión laboral y su comportamiento, velando por mantener una entera actitud de servicio con los demás, ayudando a encontrar soluciones adecuadas y precisas en la solución de problemas, y sirviendo como un excelente ejemplo para las personas de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 46) Mantener comunicación afectiva, asertiva y oportuna con su grupo de trabajo.
- 47) Mantener vigente la documentación exigida por la ley, para poder ejercer su profesión o prestar

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

la actividad contratada en caso de ser necesario.

- 48) Asistir puntualmente y con plena disposición a las reuniones de carácter ordinario y extraordinario a las que sea convocado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, independientemente de la fecha, hora o lugar en que deban realizarse.
- 49) Asistir y participar activamente en los programas y actividades especiales de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, dentro de su horario establecido y aviso oportuno, tales como jornadas de crecimiento institucional, evaluación de rendimiento, evaluación institucional y cualquier otro tipo de celebraciones y eventos, prestando su concurso para la organización y éxito de tales realizaciones.
- 50) Ante situaciones de necesidad de servicio, estar en total disponibilidad para realizar reemplazos de otros trabajadores ausentes de su área, según se lo comunique la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena o sus representantes.
- 51) Cumplir con los controles establecidos para la entrada y salida de personas objetos en forma estricta, según las disposiciones estipuladas por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena o sus representantes, registrando su ingreso y salida.
- 52) Cumplir los controles establecidos para la entrada y salida de su jornada laboral registrando en el sistema biométrico o cualquier otro mecanismo dispuesto por el responsable del área, el cual será tomando como base para aplicar las sanciones por incumplimiento a horarios de trabajo.
- 53) Aceptar las modificaciones en la labor contratada y en la prestación del servicio que decida la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena dentro de su poder subordinante y en cumplimiento de la ley, así como las labores necesarias para el cumplimiento cabal del servicio contratado, y las conexas y complementarias del caso.
- 54) Informar oportunamente sobre eventuales impedimentos que tenga para desarrollar en condiciones óptimas de seguridad la labor contratada.
- 55) Informar oportunamente cualquier condición de salud que pueda poner en riesgo su estado de salud y/o perjudicar gravemente a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, a raíz de la ejecución de la labor contratada.
- 56) Autorizar expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario y prestaciones sociales, de las sumas pagadas de demás ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se le haya hecho.
- 57) Observar cuidadosamente las disposiciones de las autoridades de tránsito, cuando la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena le confiera el manejo de vehículos.
- 58) Velar por el bienestar de los empleados a su cargo, reportando cualquier anomalía a los

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

encargados y a su jefe inmediato.

- 59) Dar información real en el proceso de selección y contratación, entregar soportes veraces y legales para mostrar su idoneidad.
- 60) Dar buen trato a los empleados a cargo, con ética, transparencia y buena moral, así mismo abstenerse de sostener relaciones sentimentales con sus compañeros, clientes, contratistas, proveedores.
- 61) Identificar, reportar y realizar el seguimiento a los casos de acoso laboral, violencia laboral y vulneración de derechos sexuales y reproductivos que afecten a empleados, contratistas, aprendices, proveedores, clientes y demás normatividad vigente, con el manual de convivencia laboral y con los protocolos definidos en la Ruta de Atención Integral para la Convivencia Laboral. Si la situación de intimidación de la que tienen conocimiento se hace a través de medios electrónicos igualmente deberá reportar al comité de convivencia laboral, para activar el protocolo respectivo.
- 62) Abstenerse de generar conductas encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, o causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, inducir a la renuncia, maltrato laboral, persecución, discriminación, entorpecimiento y/o desprotección laboral, para con sus subalternos y/o compañeros de trabajo.
- 63) Realizar pausas activas en todos los cargos y puestos de trabajo.
- 64) Acatar oportunamente la totalidad de los hallazgos encontrados y las recomendaciones impartidas en las auditorías realizadas a nivel interno y externo.
- 65) Abstenerse de establecer cualquier tipo de relación sentimental formal o informal, con los compañeros o compañeras de trabajo.
- 66) Observar y cumplir, el procedimiento establecido para el manejo de los recursos económicos de la caja menor y de cualquier otro valor que reciba para la ejecución de sus labores.
- 67) Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, instrucciones, procedimientos, protocolos y normas particulares de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 68) Legalizar los gastos de viáticos en un término de tres (3) días, dentro del periodo concedido.

Artículo 46. Se prohíbe a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena:

- 1) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes: a) Realizar deducciones, retenciones

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- o compensaciones fuera de los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo. b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
- 2) En cuanto a las cesantías, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena puede retener el valor respectivo, solo atendiendo al artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - 3) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar bienes o servicios con proveedores que establezca la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
 - 4) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación, para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 - 5) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 - 6) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso, político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 - 7) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 - 8) Hacer o permitir todo tipo de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo, bajo carácter obligatorio.
 - 9) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 - 10) Cerrar intempestivamente el lugar o lugares de trabajo de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. Así mismo, cuando se compruebe que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 - 11) Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
 - 12) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- 13) Dar cumplimiento a lo señalado en la ley 2191 del 6 de enero del año 2022 sobre desconexión laboral, siendo la definición por excelencia lo siguiente: “Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.”

Artículo 47. Se prohíbe a los trabajadores:

- 1) Incumplir con lo establecido en los contratos de trabajo y en las políticas impartidas por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 2) Incumplir con los cronogramas, metas, indicadores y directrices que periódicamente la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena o sus representantes le señale.
- 3) Poseer permisos vencidos y exigidos por la ley, para poder ejercer su profesión o prestar la actividad contratada, en caso de ser necesario.
- 4) Sustraer de las instalaciones de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, los útiles de trabajo, muebles y enseres, sin permiso del Director Administrativo y Financiero.
- 5) Sustraer los útiles de trabajo, documentos, elementos o artefactos, para realizar actividades diferentes a las autorizadas por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena o en beneficio personal del trabajador, salvo autorización previa y escrita del Director Administrativo y Financiero.
- 6) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes. La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena ratifica que para todos y cada uno de sus cargos, los trabajadores deben presentarse y encontrarse en pleno uso de sus facultades cognitivas. Esta es una medida preventiva para que el trabajador no ocasione riesgos hacia él mismo, a los clientes, usuarios, compañeros o superiores jerárquicos.
- 7) Fumar o ingerir dentro de las instalaciones de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, bebidas alcohólicas, sustancias narcóticas o tóxicas de cualquier caso sean estimulantes o induzcan a estados que de cualquier manera alteren el ánimo o la conciencia dentro de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, o en los alrededores, en horas de trabajo.
- 8) Cualquier clase de comportamiento escandaloso dentro de las instalaciones, y que, a juicio de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena y sus representantes, ponga en entredicho la moralidad de la institución, su buen nombre, o que no corresponda a la delicadeza

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- y pulcritud que debe caracterizar la actividad de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena y sus integrantes.
- 9) Portar en el interior de las instalaciones de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, drogas enervantes, alcohol o sustancias que puedan alterar su conducta, poniendo en riesgo su vida y la de los integrantes de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
 - 10) Introducir, mantener, conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
 - 11) Presentar en el desarrollo de sus funciones, documentos ficticios, inexactos o alejados de la realidad.
 - 12) Mentir con relación al estado de salud, al momento de los exámenes de ingreso.
 - 13) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
 - 14) Cualquier tipo de violencia verbal, física o sexual entre trabajadores, hacia los clientes, proveedores, contratistas de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena o hacia cualquier persona de la misma. La violencia sexual se entiende como todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona.
 - 15) Se prohíbe el maltrato físico o psicológico hacia los menores de edad y adultos vulnerables.
 - 16) Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes, proveedores, trabajadores, aprendices, visitantes, usuarios y en general a cualquier persona que se encuentre en las instalaciones de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena o tenga relación contractual con la Empresa.
 - 17) Usar los útiles o herramientas suministradas por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C. S. T.).
 - 18) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, clientes o de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
 - 19) Utilizar incorrectamente las maquinarias o equipos asignados poniendo en riesgo su integridad física y la de sus compañeros.
 - 20) Descuidar su presentación personal y aseo, no utilizar el uniforme o los elementos de protección y seguridad exigidos de acuerdo con el cargo o función.
 - 21) Asistir a laborar con incapacidad dictaminada por las entidades administradoras de seguridad social, no informar a sus jefes inmediatos de su estado de salud poniendo en riesgo su integridad.
 - 22) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- 23) Hacer cambios en los horarios de trabajo injustificadamente y sin previa autorización del superior jerárquico.
- 24) Expedir certificados o constancia sin previa autorización y sin ser una de sus funciones.
- 25) Se les prohíbe en general a todos los trabajadores de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena firmar contratos de trabajo o comerciales. Esta potestad se reserva exclusivamente al Director Administrativo y Financiero.
- 26) 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.
- 27) Incurrir en descuidos o negligencias, que ocasionen gastos o perjuicios a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 28) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 29) Efectuar por cualquier medio: insinuaciones, intimidaciones y discriminaciones a los empleados, clientes, proveedores, contratistas, aprendices de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena o hacer invitaciones ajenas fuera de la relación administrativa o laboral.
- 30) Sostener cualquier tipo de relación que no se derive de lo laboral con los trabajadores, sean contratistas, aprendices, vendedores, visitantes, clientes.
- 31) Faltar al respeto, burlarse, amenazar, provocar, agredir física o verbalmente, insultar en cualquier forma, injuriar, calumniar, difamar, dañar su buen nombre, calificar con apodos, palabras groseras, o actos semejantes, en forma verbal o escrita a superiores, colaboradores, compañeros de trabajo, subalternos, clientes, contratistas, aprendices o proveedores y/o redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que contengan las actividades enunciadas.
- 32) Omitir reportar y realizar el seguimiento a los casos de acoso laboral, violencia laboral y vulneración de derechos sexuales y reproductivos que afecten a empleados de la empresa, con el manual de convivencia y con los protocolos definidos en la Ruta de Atención Integral para la Convivencia Laboral. Si la situación de intimidación de la que tienen conocimiento se hace a través de medios electrónicos igualmente deberá reportar al comité de Convivencia para activar el protocolo respectivo.
- 33) Suministrar informes, o hacer manifestaciones, afirmaciones o comentarios, falsos, inexactos, maliciosos o malintencionados sobre la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, sus Jefe de Área, sus trabajadores, sus clientes, sus servicios, a proveedores, jefes inmediatos y compañeros de trabajo.
- 34) Asumir actitudes negativas en las relaciones comerciales, personales o sociales que afecten la reputación y el buen nombre de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, sus clientes y proveedores.
- 35) Efectuar o recibir préstamos de dinero entre cualquiera de los miembros de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- 36) Realizar cualquier tipo de esquema de captación de dinero como: cadenas, pirámides, etc.
- 37) Realizar sin permiso de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, trabajos dentro de la misma, en beneficio propio o de terceros, distintos de sus funciones o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la misma, ya sea para su beneficio o el de terceros.
- 38) Ejercer presión diferente a la laboral, recibir dinero o cualquier contraprestación que coaccione a los clientes o a sus proveedores a cambio de modificar los valores de los artículos en venta.
- 39) Vender o comprar cualquier tipo de mercancías dentro de las instalaciones de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, salvo que exista autorización de las directivas.
- 40) Celebrar o intentar celebrar negocios de cualquier índole con clientes, proveedores, empleados que tengan vínculo con la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, por sí solo o por interpuesta persona y de recibir cualquier tipo de gratificación, obsequio, regalo o beneficio en dinero o en especie, salvo autorización expresa de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 41) Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas tareas no efectuadas.
- 42) Utilizar o alterar notas crédito, vales, facturas, cheques o valores similares en beneficio propio.
- 43) Delegar o confiar en otro trabajador, sin la autorización del Jefe Inmediato, la ejecución del trabajo propio.
- 44) Delegar o confiar en otro trabajador, sin la autorización por escrito del Jefe Inmediato, el manejo de activos y/o documentos que hubieren sido confiados por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, para el desarrollo de sus funciones.
- 45) Utilizar el internet de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, para actividades diferentes a las descritas en su contrato de trabajo, perfil de cargo o las encomendadas por su jefe inmediato.
- 46) Utilizar dispositivos de almacenamiento externos a menos que sean aprobados por el área de Tecnología para hacer copias de seguridad de los equipos de cómputo.
- 47) Instalar en los equipos de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, programas sin la autorización del área de Tecnología.
- 48) Extraer, prestar o copiar sin autorización previa y expresa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 49) Utilizar equipos tales como Tablet, portátiles y/o celulares, para temas personales o distintos a sus funciones, que ocasionen distracción y/o retraso en las actividades laborales.
- 50) Usar los equipos y herramientas de trabajo suministrados por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, para acceder, consultar o imprimir material pornográfico o lesivo que

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

con lleven a actos ilegales, inmorales que vayan en contra de la dignidad humana.

- 51) Utilizar su celular corporativo para temas personales o distintos a sus funciones.
- 52) Divulgar información en medios tecnológicos o redes sociales que pueda afectar el buen nombre de la institución, planta de personal y/o clientes.
- 53) Divulgar información de las Directivos, Empleados y/o Clientes de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, sin autorización escrita, desacatando lo estipulado en la política de protección de datos acorde con la Ley 1581 de 2012, sus Decretos Reglamentarios y actualizaciones.
- 54) Comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada, y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes (Ley 1581 de 2012, sus Decretos Reglamentarios y actualizaciones).
- 55) Permanecer dentro de las instalaciones de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, pasillos, o sitios de recreación sin previa autorización, después de terminar su jornada laboral.
- 56) Dirigirse de manera grosera, altanera, o descortés, sin acatar las instrucciones de seguridad impartidas, por el personal de Seguridad.
- 57) Permitir el ingreso a las instalaciones de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena de personas ajenas sin autorización previa y escrita de sus representantes.
- 58) Organizar o realizar actividades deportivas por cuenta propia, utilizando las instalaciones de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, sin previa autorización.
- 59) Descuidar o abandonar el lugar de trabajo, para realizar actividades diferentes a las derivadas del cumplimiento del objeto previsto en el contrato de trabajo.
- 60) Ausentarse de su sitio de trabajo sin avisar a sus superiores jerárquicos o compañeros, ni indicar la razón por la cual debe desplazarse a otro sitio para dar cumplimiento a sus funciones.
- 61) Hacer mal uso de los espacios comunitarios, incumpliendo las normas o procedimientos y horarios establecidos para el uso de los mismos.
- 62) Ocultar información de su estado de salud, poniendo en riesgo el bienestar de los demás integrantes de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 63) Incumplir con los protocolos que determine el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 64) Omitir el reporte de cualquier clase de incidentes y accidentes de trabajo, independiente de la gravedad que presenten.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- 65) Hacer u ordenar a otro empleado, diligencias personales en horas hábiles de Trabajo.
- 66) Solicitar permisos con información o documentos falsos.
- 67) Suministrar información falsa en el proceso de selección y contratación, los soportes deberán ser veraces y legales para mostrar su idoneidad y competencia.
- 68) Utilizar la dotación, instintivos de la empresa, fuera de las instalaciones de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena o en eventos que no representen a la Institución.
- 69) Ejecutar actos que violen los derechos humanos o comportamientos inspirados en motivos de intolerancia y discriminación referidos a la raza, nacionalidad, la etnia, la ideología política, la religión, las creencias, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, las condiciones sociales, económicas, de alguna enfermedad o minusvalía de la persona, que impidan el ejercicio pleno de los derechos legales o constitucionales de un miembro de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 70) Informar sólo a través de los mecanismos validos de comunicación establecidos por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena (página web, celulares, plataforma y correos institucionales) los asuntos que requiera entregar a empleados, clientes, proveedores.
- 71) No reportar incidentes o accidentes de trabajo en los tiempos establecidos por la ley o el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 72) No asistir a capacitaciones, actividades o eventos impartidos por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 73) No cumplir con lo dispuesto por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo en sus diversos protocolos, guías, manuales, formatos, procedimientos, recomendaciones escritas, señalizaciones, estándares y demás elementos que integran el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- 74) No emplear sus elementos de protección personal o poner en riesgo a los demás trabajadores por la omisión de su uso.
- 75) Realizar actos que puedan generar la ocurrencia de accidentes de trabajo o daños de índole física o psicológica a sus compañeros de trabajo.
- 76) Permitir el inicio de labores, sin exigir o admitiendo parcialmente los requisitos exigidos a los contratistas o terceros en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando esta sea su responsabilidad, toda vez que estos deben cumplir con los lineamientos de seguridad que exige la ley o la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 77) Incumplir con el plazo de tres (3) días, para legalizar los viáticos concedidos por la empresa.

Parágrafo: La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena y sus directivas podrán

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

reglamentar, adicionar o modificar los puntos señalados en normas, directrices o documentos específicos.

Capítulo XIII

Escala de faltas y Sanciones disciplinarias

Artículo 48. La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en su contrato de trabajo, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales (artículo 114, C.S.T.).

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, de conformidad con lo establecido en el artículo 115 del C.S.T., la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, sus Representantes y los delegados de Talento Humano adelantarán el proceso disciplinario en los siguientes términos y basados en los procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias determinado en el artículo 50 del presente reglamento interno de trabajo:

Artículo 49. Se establecen las siguientes faltas y sus sanciones disciplinarias, así:

Antes de imponer una sanción, se deben tener los siguientes criterios de graduación: Daño o peligro generado a los intereses de la Organización; Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero; Reincidencia en la comisión de la infracción; Resistencia, negativa u obstrucción a la acción disciplinaria o de supervisión; Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos; Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas internas pertinentes; Renuencia o desacato en el cumplimiento de sus deberes; Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes de decretar pruebas dentro del proceso disciplinario.

- 1) El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa comprobada, Implica llamado de atención por escrito en todas las instancias y:
 - Por primera vez, el no pago del tiempo no trabajado;
 - Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días, además el no pago de salarios y prestaciones en el tiempo de suspensión;
 - Por la tercera vez, suspensión hasta por quince (15) días, además el no pago de salarios y prestaciones en el tiempo de suspensión.

- 2) La falta en el trabajo en la mañana o tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, implica llamado de atención por escrito en todas las instancias y:
 - Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días, además el no pago de salarios y prestaciones en el tiempo de suspensión;

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- Por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días, además el no pago de salarios y prestaciones en el tiempo de suspensión.
- 3) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, implica llamado de atención por escrito en todas las instancias y:
- Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, además el no pago de salarios y prestaciones en el tiempo de suspensión.
- 4) El uso inadecuado de celular y otros aparatos electrónicos, cuando causa incumplimiento y retrasos en sus labores dentro de la jornada laboral, implica llamado de atención escrito en todas las instancias y:
- Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días;
 - Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- 5) Omitir el reporte o dar aviso tarde por parte del trabajador, de la ocurrencia de los accidentes de trabajo, implica llamado de atención por escrito en todas las instancias y:
- Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, además el no pago de salarios y prestaciones en el tiempo de suspensión.
 - Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, además el no pago de salarios y prestaciones en el tiempo de suspensión.
- No obstante, habrá ocasiones en las cuales por obvias razones el trabajador no podrá dar cuenta de lo sucedido, siendo ésta la razón por la cual la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, deberá tener personal encargado de las contingencias laborales, para que en caso de que el trabajador no lo pueda hacer, lo hagan las personas a quienes les corresponda.
- 6) Iniciar con retardo la jornada de trabajo o continuarlo con retardo después de los descansos concedidos, implica llamado de atención por escrito en todas las instancias y:
- Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, además el no pago de salarios y prestaciones en el tiempo de suspensión.
 - Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, además el no pago de salarios y prestaciones en el tiempo de suspensión.
- 7) La violación por parte del trabajador de las **funciones y responsabilidades establecidas en su contrato de trabajo y las obligaciones especiales o reglamentarias descritas en el artículo**

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

44 del presente Reglamento Interno de Trabajo implica, llamado de atención por escrito en todas las instancias y:

- Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, además el no pago de salarios y prestaciones en el tiempo de suspensión.
- Por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, además el no pago de salarios y prestaciones en el tiempo de suspensión.

Parágrafo: Los términos establecidos en los numerales anteriores, para las faltas y sus sanciones disciplinarias, fueron tomados acorde al artículo 112 del CST.

Artículo 50. Constituyen faltas graves y, en consecuencia, justa causa, para dar por terminado el contrato de trabajo:

- 1) Incurrir en las prohibiciones contenidas dentro del Presente Reglamento Interno de Trabajo (artículo 46), lo cual se considerará falta grave en todos los casos, aún primera vez.
- 2) Incumplir lo referente a las justas causas relacionadas en su contrato de trabajo.
- 3) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- 4) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.
- 5) El que el trabajador se abstenga de acudir al médico cuando necesita ser atendido por alguna enfermedad, aun por primera vez.
- 6) Iniciar con retardo la jornada de trabajo o continuarlo con retardo después de los descansos concedidos por tercera vez.
- 7) La negativa del trabajador a asumir las funciones propias del cargo, de acuerdo con su perfil, bien sea en su lugar de trabajo habitual o el asignado por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 8) El hurto de los artículos de los inventarios de la empresa y/o almacenes.
- 9) Protagonizar hechos bochornosos tales como discusiones fuertes, peleas, emplear el maltrato físico o verbal entre compañeros.
- 10) Eliminación de documentos, formatos, pdf, carpetas, imágenes de los equipos de la empresa sin autorización expresa del Director Administrativo y Financiero.
- 11) Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
- 12) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
- 13) Conducir vehículos de la empresa sin licencia.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- 14) Ocuparse en actividades distintas o de su propio interés, iguales o diferentes a las de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, en los cuales se emplee total o parcialmente el tiempo de su jornada de trabajo, equipos, maquinaria, materia prima o cualquier tipo de elementos de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena para beneficio personal.
- 15) Solicitar dinero en préstamo a los clientes o compañeros de trabajo, fianzas, o ejecutar rifas, juegos de suerte o azar, pirámides, cadenas, pollas, juegos de cartas, dados, monedas o amuletos, que tengan dinero o especie como premio o retribución.
- 16) Divulgar información del área a la que pertenezca, bases de datos de clientes de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, datos contables o del sistema, y en general, toda información que conozca por causa y con ocasión del contrato de trabajo.
- 17) Ocultar información a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena sobre cualquier comportamiento, pasado judicial, conducta o accionar propio o de terceros que pueda perjudicarla.
- 18) Omitir información al jefe inmediato o al área de Talento Humano sobre incapacidades, afiliaciones, descuentos o cualquiera otra información que afecte la nómina o la situación jurídica del trabajador, o suministrar esa misma información en forma deficiente o recortada.
- 19) Incurrir en conductas inapropiadas y faltas de ética, tales como: dar o recibir propinas, porcentajes, adjudicación de contratos a allegados o familiares, hacerse autopréstamos, aprovecharse de bienes, obtener descuentos, gabelas u otros beneficios en su nombre o para sí mismo o terceros como consecuencia del ejercicio del cargo, dentro de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 20) No seguir el procedimiento para la selección y evaluación de proveedores establecido, teniendo principios de ética y transparencia, sin beneficiar a terceros o familiares.
- 21) Negarse a recibir los memorandos o no firmar las actas de descargo cuando se le apliquen, para lo cual se entenderá como insubordinación.
- 22) Apropiarse o consignar en su cuenta personal o en la de terceros, dineros, títulos valores o instrumentos negociables o no entregarlos inmediatamente una vez lo reciba a nombre de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 23) No acatar las órdenes, restricciones y recomendaciones emitidas por entidades tales como A.R.L y E.P.S en sus puestos de trabajo.
- 24) Aprovecharse de situación de enfermedad profesional o reubicación del puesto de trabajo ordenado por la A.R.L ya sea de origen común o accidente laboral, para no ejercer las funciones eficazmente, sin tener calificación de pérdida de capacidad laboral que lo sustente.
- 25) Realizar actividades que no le han sido asignadas al trabajador sin tener la idoneidad para ello y poner en riesgo su vida y judicialmente a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 26) Obstaculizar, o impedir el desarrollo y aplicación de las actividades propias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- 27) No registrar en el Área de Talento Humano las novedades sobre su familia, su situación laboral, o no suministrar de manera inmediata los documentos que se le soliciten para regularizar la relación laboral, tales como antecedentes laborales, cédula, fotografías, direcciones, libreta militar (si aplica), actas del estado civil, referencias personales o de trabajo, carnés, certificados de estudio o capacitación, títulos académicos, información para las E.P.S o los Fondos de Cesantía o de Pensiones, etc.
- 28) Ocultar información o distorsionarla en eventos de reportes de accidentes de trabajo.
- 29) No suspender en forma inmediata los trabajos que impliquen riesgo inminente, o no hacer el reporte a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena para subsanar previamente las causas que motivaron el riesgo.
- 30) No adoptar las disposiciones, recomendaciones o medidas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- 31) No legalizar los viáticos dentro del término otorgado por la empresa.

La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en su contrato de trabajo, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales (artículo 114, C.S.T).

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, de conformidad con lo establecido en el artículo 115 del C.S.T., la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, sus Representantes y los delegados de Talento Humano adelantarán **procesos disciplinarios** en los siguientes términos y basados en los **Procedimientos para Comprobación de faltas y formas de aplicación de las Sanciones Disciplinarias** determinado en el **artículo 50 del presente reglamento interno de trabajo.**

Artículo 51. Procedimientos para Comprobación de faltas y Formas de Aplicación de las Sanciones Disciplinarias.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado tendrá derecho de estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a la que pertenezca o dos (2) compañeros de trabajo, en caso de que no exista Sindicato.

En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C. S. T.). A fin de actuar en la práctica de las buenas relaciones laborales y el legítimo derecho de defensa del trabajador, cuando a vista de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena deba aplicar una sanción se debe adelantar el siguiente proceso:

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- 1) El jefe inmediato del área a la cual pertenece el trabajador que incurrió en la falta, informará al área de Talento Humano de manera escrita mediante un informe detallado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes con las eventuales conductas o procederes de acciones u omisiones en que incurra un empleado y que puedan originar proceso disciplinario.
- 2) Mediante comunicación escrita suscrita por el área de Talento Humano o quien haga sus veces, se citará al trabajador a rendir descargos, dando apertura al proceso disciplinario. La comunicación debe ser notificada mínimo con dos (2) días hábiles de anticipación a la fecha en que se adelantará la reunión. Esta citación debe expresar de manera clara:
 - a) El lugar, fecha y hora de la reunión a rendir descargos por parte del trabajador.
 - b) Detalle claro y preciso de cada una de las posibles faltas u omisiones incurridas por parte del trabajador.
 - c) Advertir y permitir, si es voluntad del trabajador hacerse acompañar de un testigo que debe ser un compañero de trabajo.
- 3) La reunión para adelantar los descargos por parte del trabajador se efectuará en presencia de dos (2) compañeros de trabajo si así lo considera el citado, reunión que se adelantará ante quien laboralmente represente a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena y una persona del área de Talento Humano o quien designe el empleador.
- 4) En la reunión, se elaborará un acta de lo allí ocurrido, indicando hora de inicio y terminación, fecha, nombre y cargo de los participantes, relacionando y describiendo detalladamente las preguntas y respuestas adelantadas. Terminadas las preguntas y respuestas se imprimirá el acta, cada uno de los asistentes la leerá y se suscribirá por los mismos. Una vez firmado, no podrá el citado adicionar ningún detalle.

En el evento en que el citado se negare a firmar, los testigos dejarán constancia de la renuencia de este y se entenderá según el presente reglamento como una falta grave a sus obligaciones.
- 5) La sanción debe ser proporcional a la magnitud de la falta cometida y del daño ocasionado; al nivel que el trabajador ocupe dentro de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, de manera que se exija mayor observancia de la ley y del reglamento, para determinar la gravedad de su falta y del daño ocasionado.
- 6) De acuerdo con los descargos presentados la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, dará cierre al proceso disciplinario en un máximo de veinte (20) días hábiles, mediante un

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

acta donde informará al trabajador la decisión tomada de acuerdo con el reglamento interno de trabajo y su contrato laboral, donde se expondrá si es el caso la sanción a imputar o llamado de atención o terminación del contrato con justa causa.

- 7) Cuando el trámite del proceso disciplinario concluya con la imposición de una sanción consistente en suspensión en el trabajo, el empleado al ser notificado de la misma podrá solicitar que esa medida sea revisada por el área Jurídica y de Talento Humano de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena y para tal efecto deberá sustentar por escrito su recurso de reposición y presentarla a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción.

Parágrafo primero: Para efectos de contabilizar los términos señalados en el presente artículo, los mismos se cuentan a partir del día siguiente a la notificación o a la ocurrencia del hecho o situación.

Artículo 52. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C. S. T.).

Capítulo XIV

Reclamos: Personas ante quienes debe presentarse y su tramitación

Artículo 53. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona diferente a las que sancionan que ocupen en la Empresa el cargo de Coordinador Administrativo, o quien estos designen para esta función, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

Artículo 54. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse por el sindicato respectivo.

Parágrafo Primero: En todo caso, en el evento que no se resuelva favorablemente el reclamo, se podrá elevar, después de agotado este procedimiento al Director Administrativo y Financiero, en cuyo caso, los oír y resolverá en justicia y equidad, sino resultara favorable, quedara en firme la decisión y con esto queda agotado el procedimiento.

Capítulo XV

Acoso Laboral, definición, modalidades, mecanismos de prevención y Procedimiento Interno de Solución (Ley 1010 de 2006)

Artículo 55. Definición de acoso laboral. Conforme la ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las modalidades de que trata el artículo siguiente.

Artículo 56. Modalidades. Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010, las siguientes: el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad y las desprotecciones laborales.

Artículo 57. Conductas que constituyen acoso laboral. Según la Ley 1010 de 2006 artículo 7 Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral, descrito en el artículo 2 de la Ley 1010 del 2006.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

Artículo 58. Conductas que no constituyen acoso laboral, según el artículo 8 de la Ley 1010 del 2006. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

Constitución.

- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Parágrafo: Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución

Artículo 59. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, en armonía entre quienes comparten la vida laboral y el buen ambiente en la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 60. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena ha previsto los siguientes mecanismos:

- a) Implementar campañas para prevenir las conductas contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de boletines informativos o circulares, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- b) Diseñar actividades que faciliten la libertad de los trabajadores, para denunciar las conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral, así como para que formulen recomendaciones constructivas para evitar la configuración del acoso laboral y otros hostigamientos, previstos en la Ley 1010 de 2006.
- c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- d) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

- e) Atender a la Ley 2191 del 2022, la cual establece las medidas para la desconexión laboral, aplicando la política aprobada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- f) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 61. 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 Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado en forma bipartita, por 2 representantes con sus suplentes, que serán elegidos por votación entre los trabajadores, para que actúen en representación de estos, y 2 representantes con sus suplentes designados por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.
- 2) El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar cuando lo considere procedente, la vida laboral en la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Estudiar en forma confidencial cuando lo considere procedente, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular a la administración, las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la vida laboral en las situaciones presentadas.
 - e) Formular las sugerencias que considerare necesarias para prevenir la existencia del acoso laboral.
 - f) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- 3) Este comité se reunirá de manera ordinaria, por lo menos una vez cada tres (3) meses, y extraordinariamente cuando se requiera, de igual manera en cada sesión se revisarán los casos que por decisión de la mayoría deban ser evaluados al interior del comité, con el fin de formular

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la vida laboral en las situaciones presentadas.

- 4) Los casos seleccionados por el Comité podrán ser analizados escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas, promoviendo entre los citados compromisos de convivencia.
- 5) Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare en forma mayoritaria que es conveniente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, 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.

Capítulo XVI

Prevención de consumo de alcohol, tabaco y drogas

Artículo 62. La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, para dar cumplimiento a la Ley 1566 del 2012, ha establecido su propia política, la cual se debe acatar por los trabajadores dentro de su horario y lugar de trabajo.

Capítulo XVII

Tratamiento de datos personales

Artículo 63. La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, a través de su personal, asume el firme compromiso de respetar la privacidad y confidencialidad de sus estudiantes, terceros, trabajadores eventuales, actuales y extrabajadores. La información por ellos suministrada solo podrá ser utilizada con fines administrativos, de Talento Humano, nómina y en general para las actividades de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.

Parágrafo Primero. Conforme a lo previsto en el artículo 15 de la Constitución Política de Colombia y la legislación aplicable (Ley 1266 de 2008 y Ley 1581 de 2012, y todas aquellas normas que las reglamenten, adicionen, deroguen o modifiquen), la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena tiene una clara política de privacidad: no se obtiene información de los clientes o trabajadores

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

a menos que hubiese sido suministrado, voluntariamente, mediante su consentimiento previo, expreso y calificado.

Capítulo XVIII

Normas sobre manejo confidencialidad y privacidad de la información de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Artículo 64. Normas Sobre Confidencialidad De La Información: El Trabajador acepta desde el ingreso a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena que esta es dueña de todas las conexiones y sistemas que incluyen el correo electrónico interno y externo, documentos adjuntos que reposen o se almacenen, los mensajes del sistema telefónico que se reciban o se almacenen, la navegación en Internet, las estaciones de trabajo, las computadoras de escritorio, los portátiles, impresoras, el software y en general todo el conjunto de instrumentos que hacen parte de los sistemas electrónicos de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena y que la información se trata de una herramienta o instrumento de trabajo que se facilita, entrega o conocen los trabajadores para su correcto uso, para el desarrollo de sus labores, con propósito de incrementar la productividad y reducir costos.

Como consecuencia de lo anterior, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena como legítima propietaria del medio de trabajo puede ejercer cualquier tipo de auditoría o intervención, con el propósito de garantizar el uso institucional correcto y no personal de este medio de trabajo. No existen mensajes confidenciales o privados, en relación con los trabajadores de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, sus allegados o quienes utilicen dicho medio de trabajo indebidamente sin autorización expresa de la misma.

Por ningún motivo la descripción de usuarios, infraestructura de equipos, programas, usuarios e información de archivos con datos de clientes o proveedores puede ser divulgada a personas externas, pues esta información puede ser utilizada de forma dañina para los intereses de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena. El suministro de esta información solamente puede ser autorizada por las Directivas, para casos especiales y debidamente sustentado.

Artículo 65. Derechos De Autoría: Las invenciones o descubrimientos realizados por el trabajador contratado pertenecen la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como en los artículos 20 y concordantes de la Ley 23 de 1982 sobre derechos de autor, por tanto todas las invenciones o desarrollos de cualquier tipo o metodologías desarrolladas durante el ejercicio de las actividades del trabajador y que abarcan las funciones que desarrolla durante la permanencia dentro de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, son propiedad intelectual de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena. Está prohibido para el trabajador su distribución a terceros sin previa y escrita autorización de la Junta

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena obtenga o no lucro alguno por cuenta de la distribución o entrega a terceros no autorizados.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones de confidencialidad establecidas por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, por el trabajador, dará derecho a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena a reclamar los daños y perjuicios que ello irroque e incluso incoar la acción penal por abuso de confianza, por tal razón, al trabajador le queda absolutamente prohibido la producción de copias fotostáticas o magnéticas de la información, salvo cuando haya mediado autorización expresa y escrita para un fin específico.

Capítulo XIX Modalidades de trabajo

La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, de acuerdo con lo establecido en la Legislación Laboral Colombiana, aplicará las diferentes modalidades de trabajo, descritas a continuación y acorde a sus necesidades de contratación.

Teletrabajo

Artículo 66. El Teletrabajo según el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

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

Trabajo remoto

Artículo 67. Es una forma de ejecución del contrato de trabajo desarrollado en el artículo 3 de la Ley 2121 de 2021, en la cual toda la relación laboral, en donde desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual ni en la terminación de esta, salvo en las excepciones

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena

Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

previstas en la ley antes señalada, o las que lo modifique, adicione o reemplace que será la que rija para aquellos contratos que se acuerden bajo esta modalidad de ejecución.

Trabajo en casa

Artículo 68. Según el artículo 2 de la Ley 2088 de 2021, se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

Capítulo XX

Regulación de firma electrónica para contratos laborales.

La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, acatando el Decreto 526 de 2021, establece su política para la firma electrónica de contratos.

Artículo 70. En caso de que exista una situación ocasional y excepcional y se requiera firmar el contrato de trabajo que fue regulado parcialmente por el Decreto 526 de 2021, el contrato de trabajo será válido siempre que sea suscrito por cualquier medio que permita la verificación de la autenticidad y producirá efectos entre las Partes, y así mismo tendrá plenos efectos para las partes el que sea firmado e intercambiado por correo electrónico desde el email que registre el trabajador en su hoja de vida y por el empleador el que provenga exclusivamente del email del Representante Legal, el cual autorizan y declaran la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena y el trabajador que se le conceden toda la autenticidad y reconocimiento del caso.

Capítulo XXI

Publicaciones

Artículo 71. El proceso de publicación se realizará en los términos de lo previsto en la Ley 1429 de 2010. Una vez cumplida la obligación y transcurridos quince (15) días de la fijación de este Reglamento en cartelera, sin que se hubiesen presentado objeciones por parte de los trabajadores, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena publicará el Reglamento Interno de Trabajo, mediante la fijación

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena
Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (Artículo modificado por el artículo 22 de la Ley 1429 de 2010).

Capítulo XXII
Vigencia

Artículo 72. El presente Reglamento, entrará a regir a los tres (3) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

Capítulo XXIII
Disposiciones finales

Artículo 73. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones de los reglamentos que antes de esta fecha haya tenido la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena.

Capítulo XXIV
Cláusulas ineficaces

Artículo 74. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento Interno en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C. S. T.).

Ciudad Departamento Dirección
Santa Marta Magdalena Carrera 16 No 25 – 07 Barrio Los Alcázares


CRISTO RAFAEL SANCHEZ ACOSTA
Director Administrativo y Financiero

Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena
Nit 819.001.283 - 3

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Proceso: Talento Humano	Código: RRHH-RG-001	Versión: 02 Fecha:	Estado: Aprobado
Elaboró: Área jurídica, Talento humano, Control Interno, SST, Administrativa y Contable.	Revisó: Ane Erley Sánchez Arroyo Jefe de RRHH	Aprobó: Aprobado Cristo Rafael Sánchez Acosta Director Administrativo y Financiero	

DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO			
REV	ITEM o NUMERAL	DESCRIPCIÓN	N° Acta aprobación Definitorio Provincial
2	Todo el documento.	Actualización	Acta No.- 1 de fecha 07/07/2023