


 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 1 de 57</p>
---	---	--




**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**Cruz Roja  
Colombiana**

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 2 de 57</p>
---	---	--


## TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I.....	4
CONDICIONES GENERALES.....	4
CAPÍTULO II.....	4
CONDICIONES DE ADMISIÓN, APRENDIZAJE Y PERÍODO DE PRUEBA.....	4
CAPÍTULO III.....	6
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.....	6
CAPÍTULO IV.....	7
HORARIO DE TRABAJO.....	7
CAPÍTULO V.....	9
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.....	9
CAPÍTULO VI.....	12
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, VACACIONES REMUNERADAS Y PERMISOS.....	12
CAPÍTULO VII.....	20
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN.....	20
CAPÍTULO VIII.....	21
SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	21
CAPÍTULO IX.....	23
PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD.....	23
CAPÍTULO X.....	24
ORDEN JERÁRQUICO.....	24

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 3 de 57</p>
---	---	--

CAPÍTULO XI.....	25
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD.....	25
CAPÍTULO XII.....	25
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.....	25
CAPÍTULO XIII.....	34
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	34
CAPÍTULO XIV.....	43
RECLAMOS.....	43
CAPÍTULO XV.....	43
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE.....	43
ACOSO LABORAL.....	43
CAPITULO XVI.....	53
TELETRABAJO.....	53
CAPITULO XVII.....	56
PUBLICACIONES.....	56
CAPÍTULO XVIII.....	56
VIGENCIAS.....	56
CAPÍTULO XIX.....	57
DISPOSICIONES FINALES.....	57

Cruz Roja  
Colombiana

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 4 de 57
---	--	---


## CAPÍTULO I CONDICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1º.** El presente reglamento interno de trabajo suscrito por la **Cruz Roja Colombiana – Seccional Nariño**, institución privada, sin ánimo de lucro, con Personería Jurídica No.289 del 19 de abril de 1.971 y NIT No. 891.200.372-6 y domiciliada en Pasto y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la entidad como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

## CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN, APRENDIZAJE Y PERÍODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 2º.** Quien aspire a desempeñar un cargo en la **Cruz Roja Colombiana – Seccional Nariño**, debe hacer la solicitud por escrito en el formato que la misma suministre, para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de Ciudadanía
- b) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado. Si el aspirante no hubiese trabajado anteriormente deberá presentar dos (2) certificados de buena conducta;
- c) Certificado Judicial


 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p style="text-align: center;"><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 5 de 57</p>
---	---	--

**d)** Tres (3) referencias escritas de personas distintas a familiares o empleadores del solicitante

**e)** El aspirante deberá someterse a los exámenes que determine la Cruz Roja para su admisión, a fin de conocer su estado de salud y su habilidad para el cargo. El examen médico será practicado por cuenta de la **Cruz Roja Colombiana – Seccional Nariño** por el profesional que ella determine. Los exámenes complementarios que el médico exija, tales como serología y vacunas serán por cuenta del aspirante y su valor no será reembolsado por la Entidad

**PARÁGRAFO:** La Entidad podrá establecer, además de los documentos mencionados, 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 exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, a menos que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

**ARTÍCULO 3º.** La Entidad, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Entidad, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo (CST, artículo 76).

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 6 de 57</p>
---	---	--

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

**ARTÍCULO 5º.** El período de prueba no puede exceder de 2 meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.


Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Ley 50 de 1990, artículo 7º).

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

### CAPÍTULO III

#### TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTÍCULO 7º.** Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 7 de 57</p>
---	---	--

las actividades normales de la Entidad. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, artículo 6°).

#### **CAPÍTULO IV**

#### **HORARIO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 8°.** En consideración a la diversidad de labores que se desarrollan en la Institución dentro de las dependencias las cuales comprenden droguerías, servicios médicos, odontológicos y de laboratorio en sus diferentes especialidades, servicio de enfermería, compras, almacenamiento, capacitación, entrenamiento, procedimientos administrativos, en fin todas las actividades para brindar servicios socio-asistenciales, la Cruz Roja fijará los horarios de trabajo de acuerdo con las características de dichas actividades, teniendo en cuenta el acatamiento de las normas legales, sin exceder la jornada ordinaria de trabajo de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y ocho (48) horas semanales, que estarán sujetas a las disposiciones legales que rigen la materia.

El horario establecido es el siguiente:

**Personal administrativo**

Lunes a viernes:

En la mañana: Hora de ingreso 8.00 a. m. – Hora de salida: 12.00 m.

En la tarde: Hora de ingreso: 2.00 p. m. – Hora de salida: 6.00 p. m.

Sábado:

En la mañana: Hora de ingreso 8.00 a. m. – Hora de salida: 12.00 m.

**Cajero:**

*Lunes a viernes*

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 8 de 57</p>
---	---	--

En la mañana: Hora de ingreso 7:00 a. m – Hora de salida: 11.00 m

En la tarde: Hora de ingreso: 2.00 p. m. – Hora de salida: 6.00 p. m.

*Sábados*

Hora de ingreso 8.00 a. m. – Hora de Salida 12.00 m.

**Servicios Generales**

*Lunes a viernes*

En la mañana: Hora de ingreso 6:00 a. m. – Hora de salida: 2:00 p. m.

*Sábado*

En la tarde: Hora de ingreso: 12:00 m. – Hora de salida: 6:00 p. m.

**Personal de enfermería, auxiliares de laboratorio, orientador-vigilante y conductores:**


Realizarán turnos de trabajo en las áreas a las que pertenecen, acatando para el efecto las órdenes impartidas por el superior inmediato sin detrimento de las disposiciones legales vigentes.

**Días laborables:** Los días laborables para la Entidad son de lunes a viernes día completo y sábado medio día.

**Descanso dentro de la jornada laboral:** Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de descanso de quince (15) minutos dentro de las jornadas, los cuales se pueden conceder por turnos para no afectar el normal funcionamiento de la Institución. Estos descansos se otorgarán a mitad de la jornada de los horarios establecidos.

**PARÁGRAFO 1º.** Cuando se requiera que un trabajador labore en día domingo o festivo, por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio a la semana siguiente.



 <p>Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 9 de 57</p>
--	---	--

**CAPÍTULO V**  
**HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTÍCULO 9º. Trabajo ordinario y nocturno.** Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.), y las seis horas (6:00 a.m.). (Ley 789 de 2002, artículo 25). PARÁGRAFO 13:


**PARÁGRAFO:** La Cruz Roja podrá establecer horarios diferentes a los señalados en este reglamento, para el personal administrativo y asistencial por necesidades del servicio, siempre y cuando la intensidad horaria no supere las 48 horas en la semana.

**ARTÍCULO 10º.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, artículo 159).

**ARTÍCULO 11º.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste (Decreto 13 de 1967, artículo 1º).

**ARTÍCULO 12º. Tasas y liquidación de recargos.**

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 10 de 57
---	--	--

diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.


4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (Ley 50 de 1990, artículo 24).

**PARÁGRAFO 1.** La Entidad podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTÍCULO 13°.** La Entidad no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en este reglamento; para lo cual la oficina de Gestión Humana llevará el registro correspondiente

**PARÁGRAFO 1.** Se exceptúa del pago de horas extras y recargos, al personal de confianza de la Institución.

**PARÁGRAFO 2.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Se excluyen de este régimen los cargos de dirección, confianza y manejo.


 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p style="text-align: center;"><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 11 de 57</p>
---	---	---

**PARÁGRAFO 3.** Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Ley 50 de 1990, artículo 23). Se excluyen de este régimen los cargos de dirección, confianza y manejo.

**PARÁGRAFO 4.** Cuando la jornada de trabajo se amplió por acuerdo entre los trabajadores y la Institución a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día trabajar horas extras.

**ARTICULO 14º. Jornada de trabajo en caso de fuerza mayor.** El número de horas de trabajo señalado, podrá ser elevado por la Entidad y sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la Cruz Roja sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando la Cruz Roja deba atender una emergencia, catástrofe o desastre podrá por este hecho, ampliar la jornada laboral pero sólo en la medida en que sea necesaria para hacer frente a la situación presentada.

 <p>Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 12 de 57</p>
--	---	---

## CAPÍTULO VI

### DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, VACACIONES REMUNERADAS Y PERMISOS


**ARTÍCULO 15°.** Serán días de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral y en concordancia con lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 51 de 1983.

**PARÁGRAFO 1.** Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso:

**PARAGRAFO 2.** Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (artículo 177 CST modificado por el artículo 1 Ley 51 de 1983).

**ARTÍCULO 16°. Trabajo dominical y festivo.** Si el trabajador presta sus servicios en los días de descanso remunerado obligatorio, mencionados anteriormente, tendrá derecho a percibir una remuneración y/o un descanso compensatorio en la forma que a continuación se indica: (artículo 26 Ley 789 de 2002 modificó el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo).

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p style="text-align: center;"><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 13 de 57</p>
---	---	---

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.


3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Ley 789 de 2002, artículo 26).

4. El trabajador que labore ocasionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección.

5. El trabajador que labore habitualmente los días de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio del reconocimiento en dinero del recargo establecido en el numeral 1° de este artículo.

**ARTICULO 17°.** Cuando un trabajador deba trabajar por fuera de la jornada máxima laboral a la semana por necesidades del servicio, la Entidad otorgará descanso compensatorio. Para este caso la Coordinación de Gestión Humana de la Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño o quien haga sus veces, será informada por lo menos con tres (3) días de anticipación del o los trabajadores que prestarán el servicio.

Una vez prestado el servicio, el trabajador cuenta con un lapso máximo de treinta (30) días calendario para indicar fecha del disfrute del o los días a compensar; en todo caso el trabajador deberá informar como mínimo con cinco (5) días hábiles la fecha de disfrute de los días compensatorios, caso

 <p>Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 14 de 57</p>
--	---	---

contrario, el trabajador perderá el derecho del disfrute de los mismos ya que éstos no serán acumulables.


**PARÁGRAFO 1.** En lo referente al Director Ejecutivo de la entidad el reconocimiento de los días compensatorios estará a cargo de la Presidencia Seccional de la Cruz Roja de Nariño bajo los parámetros establecidos en el presente artículo.

**PARÁGRAFO 2.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

**ARTÍCULO 18°. Aviso sobre trabajo dominical.** Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público de la Institución, con anticipación no menor a 12 horas, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, artículo 185).

**ARTÍCULO 19°.** El descanso en los días domingos y festivos, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Ley 50 de 1990, artículo 25).

**ARTÍCULO 20°.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la entidad suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No estará obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o

 <p>Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 15 de 57</p>
--	---	---

estuviere prevista en el reglamento. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, artículo 178).


**ARTÍCULO 21°. Vacaciones:** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, artículo 186, numeral 1°).

**ARTÍCULO 22°.** Con el fin de tener una mayor organización interna y evitar traumatismos en la prestación del servicio, las distintas dependencias de la entidad, deberán presentar a más tardar el 31 de enero de cada año el listado de trabajadores a su cargo indicando la fecha probable de vacaciones de cada uno de ellos a la Coordinación de Gestión Humana de la Cruz Roja Seccional Nariño o a quien haga sus veces.

Esta oficina, se encargará de realizar la programación general de las vacaciones de los trabajadores. En todo caso y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 187 del CST, la Coordinación de Gestión Humana de la Cruz Roja Seccional Nariño o quien haga sus veces, dará a conocer con 15 días de anticipación la fecha de disfrute de vacaciones a cada trabajador.

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

**ARTÍCULO 24°.** La compensación en dinero de las vacaciones no disfrutadas se encuentra totalmente prohibida por la legislación laboral vigente, sin embargo,

 <p>Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 16 de 57</p>
--	---	---

en caso de existir la necesidad de esta compensación, la misma se hará en concordancia con lo dispuesto en el artículo 189 del CST.

**ARTÍCULO 25°.** En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.


Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, artículo 190).

Cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para, la compensación en dinero de las vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189 C.S.T., modificado por el art. 20 de la Ley 1429 de 2010).

**ARTÍCULO 26°.** 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 conceden.

**ARTÍCULO 27°.** Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus



 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 17 de 57</p>
---	---	---


vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo 5°).

**PARÁGRAFO 1.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (Ley 50 de 1990, artículo 3°, parágrafo).

**ARTÍCULO 28°. Permisos:** La Entidad concederá a sus trabajadores a través de la Área de Gestión Humana los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, 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 informen con la debida oportunidad a la Entidad y a sus representantes y siempre que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el normal funcionamiento de la Institución. (CST artículo 57, numeral 6°).

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

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de acompañamiento a las honras fúnebres de compañeros de trabajo, el aviso debe ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores. En este caso y de acuerdo a las

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 18 de 57</p>
---	---	---

circunstancias, la Cruz Roja se reserva el derecho de señalar el personal que pueda asistir al sepelio de su compañero de trabajo.

- En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil del trabajador, la entidad concederá al trabajador una licencia remunerada por luto de 5 días hábiles, sin tener en cuenta la modalidad de contratación o vinculación laboral del trabajador.

El hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente dentro, de los 30 días siguientes a la ocurrencia (Ley 1280 de 2009, artículo 1°).

- Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236 (Ley 1468 de 2011, artículo 3°).
- El trabajador que preste sus servicios a la Cruz Roja de Nariño tendrá derecho a ocho (8) días hábiles como licencia de paternidad y su trámite y liquidación se hará de acuerdo a los requisitos establecidos en la ley para tal fin.

**PARÁGRAFO 1.** Todo permiso que implique ausencia del puesto de trabajo hasta por un (1) día, debe ser tramitado a través de la Coordinación de Gestión Humana, debe ser tramitado con un mínimo de 24 horas

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 19 de 57</p>
---	---	---

**PARÁGRAFO 2.** Los trabajadores no podrán faltar al trabajo o ausentarse de él sin haber sido previamente autorizados por el superior jerárquico o el jefe inmediato, salvo en el caso de grave calamidad doméstica, caso en el cual deberá dar a la Institución el correspondiente aviso con la oportunidad que las circunstancias lo permitan. La Cruz Roja no cancelará al trabajador las ausencias no justificadas o no autorizadas.

Los trabajadores no podrán emplear en los permisos concedidos sino el tiempo estrictamente necesario y autorizado para ello.

**PARÁGRAFO 3.** Para permisos mayores de un (1) día y hasta por cinco (5) días, se requiere, la solicitud por escrito y la aprobación del Director Ejecutivo Seccional y debe ser tramitado con un mínimo de 24 horas

**PARÁGRAFO 4.** Para permisos por un periodo superior a cinco (5) días, se requiere la solicitud por escrito y la aprobación del Director Ejecutivo Seccional, debe ser tramitado con un mínimo de 36 horas.

**PARAGRAFO 5.** En lo referente al Director Ejecutivo de la entidad los permisos deberán tramitarse ante la Presidencia Seccional de la Cruz Roja de Nariño.

 <p>Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 20 de 57</p>
--	---	---

## CAPÍTULO VII

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

**ARTÍCULO 29°.** Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal.


**ARTÍCULO 30°.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, artículo 133).

**ARTÍCULO 31°.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, artículo 138, numeral 1°).

**ARTÍCULO 32°.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en

 <p>Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 21 de 57</p>
--	---	---

que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, artículo 134).


**ARTICULO 33°.** No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador de la Institución, como primas, bonificaciones ocasionales, y lo que recibe en dinero o en especie para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, del Código Sustantivo de Trabajo, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados u otorgados en forma extralegal por el empleador.

## **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, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 34°.** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad laboral, de conformidad al programa de salud y seguridad en el trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.


**ARTÍCULO 35°.** Para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente capítulo, la entidad se regirá por lo dispuesto en el Libro 2, partes 1 y 2; título 4 capítulos 1 y 2 Sección 1, así como también los capítulos 6 y 7 del Decreto 1072 de 2015 por

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 22 de 57</p>
---	---	---

medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo dentro de los cuales se encuentran inmersos los procesos, procedimientos y actividades para la prevención, promoción y atención de los trabajadores frente a las enfermedades que puedan entenderse como riesgo común o riesgo laboral según sea el caso, para lo cual la norma ha determinado la creación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), cuya implementación es de obligatorio cumplimiento por parte del empleador.

**ARTÍCULO 36°.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la entidad 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 laborales.


**PARÁGRAFO 1.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de la reglamentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, siempre y cuando le haya sido comunicado por escrito al trabajador.

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p align="center"><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 23 de 57</p>
---	--	---

**CAPÍTULO IX  
PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD**

**ARTÍCULO 37º.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a)** Actuar siempre con acatamiento a los Principios Fundamentales que guían al Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja
- b)** Respeto y subordinación a los superiores;
- c)** Respeto a sus compañeros de trabajo;
- d)** Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
- e)** Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Institución.
- f)** Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
- g)** Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
- h)** Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Institución en general;
- i)** Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, y
- j)** Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros, salvo en los momentos en que esté realizando

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 24 de 57</p>
---	---	---

pausas activas o aquellos en que el desempeño de sus labores amerite su presencia en lugares diferentes a su puesto de trabajo.

- k)** Observar rigurosamente los procedimientos y disposiciones que le indique su respectivo jefe sobre el trato a los pacientes, al igual que guardar la compostura y respeto en todo momento que deba tratar con los mismos.
- l)** Evitar propiciar dentro o fuera de la Institución, comentarios nocivos o deshonrosos en contra de los compañeros de trabajo o sus jefes inmediatos
- m)** Guardar la reserva que requieran los asuntos relacionados con su trabajo.

## CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO


**ARTÍCULO 38°.** Para efectos de autoridad, ordenamiento y disciplina de la Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño, el orden jerárquico en línea descendente es el siguiente.

1. Junta Directiva Seccional
2. Presidente Seccional
3. Director Ejecutivo
4. Coordinador de Gestión Humana
5. Jefe inmediato

Todos los trabajadores están subordinados a los anteriores en orden ascendente.

**PARÁGRAFO 1.** De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, los siguientes:



 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 25 de 57</p>
---	---	---

Presidente Seccional

Director Ejecutivo

Coordinador de Gestión Humana

## **CAPÍTULO XI**

### **LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD**

**ARTÍCULO 39°.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos

## **CAPÍTULO XII**


### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CRUZ ROJA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 40°.** Obligaciones especiales del empleador:

- 1.** Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 2.** Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- 3.** Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- 4.** Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p style="text-align: center;"><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 26 de 57</p>
---	---	---

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular. Si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de 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. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y 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 las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que,

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 27 de 57</p>
---	---	---

si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

**12.** Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

**13.** Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

**ARTÍCULO 41°. Obligaciones del trabajador:** Además de lo establecido en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, son obligaciones especiales del trabajador:

**1.** Actuar siempre con acatamiento a los principios fundamentales que guían al Movimiento Internacional de la Cruz Roja y la Media Luna Roja.

**2.** Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener la puntual asistencia general.

**3.** Registrar por sí mismo sus horas de entrada y salida.

**4.** Asistir puntualmente al trabajo según el horario establecido.

**5.** Portar el carné de la entidad en sitio visible.

**6.** Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la entidad, dentro y fuera de ella.


**7.** Dar buen uso a los elementos de trabajo y a todo equipo y material entregado por la entidad para su beneficio y el de sus compañeros.

**8.** Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por la Institución o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.


**9.** Desempeñar con eficiencia y responsabilidad las funciones a su cargo.

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p style="text-align: center;"><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 28 de 57</p>
---	---	---

10. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a formular reparos ante la Cruz Roja Seccional Nariño por la conducta del trabajador.
11. Abstenerse de retirar de las instalaciones de la Institución, insumos y/o artículos de cualquier tipo salvo autorización previa
12. Evitar e impedir la pérdida y desperdicio de útiles de oficina, energía, combustible, lubricantes y de otros elementos materiales.
13. Poner en conocimiento de sus superiores los hechos que pueden perjudicar la prestación del servicio, lo mismo que las iniciativas que se estimen útiles para el mejoramiento del mismo
14. Respetar a sus superiores y cultivar la más sana armonía con sus compañeros de trabajo, respetando la dignidad ajena y evitando disgustos, discordias e intrigas entre compañeros.
15. Observar buena conducta en el trabajo guardando la moral y las buenas costumbres y cumpliendo el Código de Ética establecido en la Cruz Roja Colombiana.
16. Evitar que personas extrañas utilicen los servicios y beneficios destinados por la entidad a sus trabajadores y familiares, y en general muebles e inmuebles de propiedad de ésta.
17. Suministrar inmediatamente, con la mayor veracidad y dentro de los plazos establecidos, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo.
18. Informar inmediatamente a su superior o a cualquiera de los representantes de la entidad, de acuerdo con el orden jerárquico establecido en este reglamento, los daños, fallas o accidentes que le ocurran a los equipos, elementos, mercancías e instalaciones de la empresa.

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 29 de 57</p>
---	---	---

19. Reportar de inmediato, en los términos del numeral anterior, cualquier acto inmoral, delictuoso que ocurra dentro de las instalaciones de la entidad que afecte a ellas o a la persona de la misma.
20. Acatar las medidas de seguridad que establezca la Institución con el fin de verificar y controlar el ingreso y salida del trabajo de las instalaciones de la misma.
21. Acatar estrictamente el conducto regular en sus relaciones con el empleador y el orden jerárquico de la entidad.
22. Utilizar adecuada y exclusivamente para los fines correspondientes los elementos de trabajo, seguridad y protección personal suministrados por la entidad.
23. Utilizar los recursos que tengan asignados para el desempeño de su cargo, las facultades que le sean atribuidas o la información a que tenga acceso por su función exclusivamente para los fines a que están destinados.
24. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su cargo conserve bajo su cuidado o a la que tenga acceso, impidiendo o evitando la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebida.
25. Responder por los daños que ocasione culposa o dolosamente o por grave negligencia en los bienes de la Institución.
26. Tratar con respeto, amabilidad, imparcialidad y cortesía a los usuarios de la Institución, brindándoles información y orientación pertinente y oportuna.
27. Cumplir las órdenes que los superiores jerárquicos inmediatos le dicten en el ejercicio de sus atribuciones.
28. Registrar en la oficina de Talento Humano la información requerida como domicilio o dirección de residencia, teléfono y grupo familiar, dando aviso oportuno de cualquier cambio.

 <p>Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 30 de 57</p>
--	---	---

**ARTÍCULO 42°. Prohibiciones.** Se prohíbe al empleador:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo;

b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice;

c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y


d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se lo admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

3. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.

4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.


5. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 31 de 57</p>
---	---	---

6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
8. Cerrar intempestivamente la entidad. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada.
9. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, artículo 59).


**ARTÍCULO 43º. Se prohíbe a los trabajadores:**

1. Sustraer sin permiso de quien deba otorgarlo por parte de la Institución los útiles o herramientas de trabajo, los elementos que con cualquier destino se encuentren en las instalaciones de la entidad.

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 32 de 57</p>
---	---	---

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes, sustancias alucinógenas, psicotrópicas o estupefacientes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. 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.
5. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
7. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Institución en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, artículo 60)
8. Solicitar y recibir dádivas, o cualquier clase de lucro proveniente directa o indirectamente del usuario del servicio o de cualquier persona que tenga interés en el resultado de su gestión.
9. Tener a su servicio en forma estable o transitoria para las labores propias de su cargo a personas ajenas a la Institución.
10. Solicitar o aceptar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para la institución.
11. Ejecutar actos de violencia, malos tratos, injurias o calumnias contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo.
12. Omitir, negar, retardar o entorpecer el despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que están obligados.



 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p align="center"><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 33 de 57</p>
---	--	---

**13.** Omitir, retardar o no suministrar oportunamente respuesta a las peticiones respetuosas de los particulares o solicitudes de las autoridades, retenerlas o no redireccionarla de forma eficaz.


**14.** Ejecutar en el lugar de trabajo actos que atenten contra la moral y/o las buenas costumbres.

**15.** Causar daño o pérdida de bienes, elementos o documentos que hayan llegado a su poder por razón de sus funciones.

#### **ARTÍCULO 44°. Son derechos de los trabajadores:**

Todos los empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño gozarán de los siguientes derechos:

- a)** Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida por el respectivo cargo.
- b)** Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la Ley.
- c)** Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- d)** Participar en todos los eventos programados por el Comité de Bienestar Social de la Institución
- e)** Gozar de estímulos e incentivos morales y pecuniarios.
- f)** Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la Ley.
- g)** Recibir un tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.
- h)** Participar en los concursos abiertos que le permitan obtener promociones dentro del servicio, de acuerdo con la Ley.
- i)** Los demás que señale la Constitución, las leyes y el reglamento.

 <p>Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 34 de 57</p>
--	---	---

### CAPÍTULO XIII

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


**ARTÍCULO 45°.** Se considera como falta disciplinaria toda conducta que implique el incumplimiento, la violación o el desconocimiento por parte de los empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño de las obligaciones, prohibiciones o mandatos establecidos en el contrato de trabajo, este Reglamento Interno de Trabajo, guías y protocolos médicos y laborales, las resoluciones, circulares, normativas de Presidencia, Dirección Ejecutiva o las decisiones de la Junta Directiva Seccional.

**PARÁGRAFO 1.** La Entidad no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, artículo 114).

**ARTÍCULO 46°. Clasificación de las faltas disciplinarias:** Las faltas disciplinarias se clasifican en faltas leves, faltas graves y faltas gravísimas. La comisión de las faltas tendrá una sanción disciplinaria por violación al contrato individual de trabajo o al presente reglamento.

**ARTICULO 47° Faltas leves:** Se entienden como faltas leves aquellas que no causan perjuicio de consideración a la entidad, entendiendo como tales las siguientes:


1. El retardo de hasta 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente.

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 35 de 57
---	--	--

2. La falta en el trabajo en media jornada laboral, sin excusa suficiente.
3. La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente.
4. La falta por más de dos (2) ocasiones a las actividades de capacitación y entrenamiento
5. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.


**ARTÍCULO 48° Faltas graves:** Constituyen faltas graves aquellas que puedan causar perjuicio considerable a la entidad y se discriminan así:

1. El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por más de tres (3) veces;
2. La falta total del trabajador en media jornada laboral o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por más de dos (2) veces;
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por más de una (1) vez;
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
5. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
6. No atender a los usuarios y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Institución;
7. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas, sin permiso escrito y firmado del jefe superior;

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p align="center"><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 36 de 57</p>
---	--	---

**ARTICULO 49° Faltas gravísimas:** Son faltas gravísimas las que causan un perjuicio incluso irremediable a la institución y puede acarrear consecuencias jurídicas a la misma y estas son:

1. Actuaciones que atenten o pongan en peligro la imagen y el prestigio de la Institución, por violación a los Principios Fundamentales que rigen al Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja.
2. Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o con síntomas de haber ingerido licor o sustancias psicoactivas al lugar de trabajo, dependencias de la entidad o sitio en cumplimiento de una función Institucional.
3. El uso indebido, dentro o fuera del servicio de la credencial, uniformes y demás distintivos que lo acreditan como funcionario de la Cruz Roja, de acuerdo a la Ley 852 de 2003.
4. Simular autoridad que no le corresponde y utilizar irregularmente las prendas y elementos para la prestación del servicio.
5. Las agresiones verbales o físicas que se presenten entre trabajadores o que se hagan de los mismos hacia sus superiores jerárquicos en cualquier orden.
6. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
7. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de la Institución.
8. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores;
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o lugares de trabajo;

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 37 de 57</p>
---	---	---

**10.** El uso indebido de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la institución;

**11.** Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos, sistemas y procedimientos de la Institución que sean de carácter confidencial.

**12.** La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.


**13.** Toda falta, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a la Institución o a los compañeros de trabajo.

**14.** Toda conducta que constituya acoso sexual a un trabajador de la institución, parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno.

**15.** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno.

**ARTICULO 50°. Etapas del proceso disciplinario para faltas graves y gravísimas:** El proceso disciplinario consta de las siguientes etapas:

1. Conocimiento de la Noticia Disciplinaria
2. Indagación preliminar y recolección de pruebas
3. Apertura del proceso disciplinario y Notificación
4. Presentación de descargos
5. Pruebas.
6. Decisión.

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 38 de 57</p>
---	---	---

7. Notificación de la decisión.
8. Interposición de recursos


**ARTICULO 51°. Reserva.** Todos los procedimientos disciplinarios tendrán carácter reservado, por lo que solamente conocerá de sus documentos el competente para adelantar la investigación y el investigado

**Artículo 52°. Conocimiento de la Noticia Disciplinaria:** De oficio, por escrito de queja, o por solicitud de cualquier persona, se podrá iniciar investigación contra un trabajador de la Institución que presuntamente haya cometido una falta.

La Coordinadora de Talento Humano tiene bajo las disposiciones del presente reglamento, la autonomía en la conducción del proceso y la iniciativa en la búsqueda de la verdad, en aras de lograr que la actuación procesal se surta con la mayor eficiencia y la decisión sea la más justa posible.

**Artículo 53°. Indagación Preliminar:** Una vez se conozca que se ha incurrido en una presunta falta de oficio o a petición de parte, la Coordinación de Gestión Humana, mediante Auto motivado iniciará la indagación preliminar, evaluará el mérito y determinará si hay razones suficientes para iniciar el proceso disciplinario, o de lo contrario, se decretará el archivo del mismo. Esta evaluación se realizará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a dicho conocimiento

**Artículo 54°. Apertura del proceso disciplinario:** Hecha la evaluación de la indagación preliminar y una vez determinado que hay razones suficientes para iniciar el proceso disciplinario, la Coordinación de Gestión Humana, mediante

 <p>Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 39 de 57</p>
--	---	---


Auto motivado, formulará pliego de cargos contra el trabajador investigado, notificándole tal decisión.

**Artículo 55°. Presentación de descargos:** Una vez notificado el trabajador, de la apertura de investigación disciplinaria, tendrá cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación para presentar sus descargos verbalmente o por escrito y solicitar expresamente ser oído en descargos, así mismo presentará o solicitará las pruebas que considere pertinentes y necesarias.

**Artículo 56°. Pruebas:** Las pruebas podrán ser testimoniales, documentales, inspecciones, o cualquier otro tipo de prueba establecida legalmente que sea necesaria para esclarecer los hechos, y deberán ser solicitadas y aportadas en el momento de la presentación de descargos del trabajador.

**Artículo 57°. Decisión.** La decisión en primera instancia será asumida por la Dirección Ejecutiva, una vez valoradas las pruebas objetivamente, por medio de resolución firmada por el competente será dictada la decisión, debidamente motivada ya sea absolutoria o sancionatoria, en la cual se incluyan entre otros, los hechos, conductas u omisiones que se le imputan y la valoración de las pruebas. La decisión se deberá tomar en un plazo máximo de quince (15) días hábiles a partir del cierre de la etapa probatoria.

**Artículo 58°. Interposición de recursos:** Contra la resolución decisoria, procederán los Recursos de Reposición y en subsidio el de Apelación.

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p style="text-align: center;"><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 40 de 57</p>
---	---	---

El Recurso de Reposición, se interpondrá ante el mismo que la profirió de acuerdo a lo establecido en el presente reglamento, en un término no mayor a cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación.

El recurso de reposición deberá ser sustentado y será resuelto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Si la decisión no es revocada procederá el Recurso de Apelación para cuyo trámite el proceso se enviará inmediatamente al competente para resolverlo.


**ARTÍCULO 59°. Decisión del Recurso.** El recurso de Apelación será resuelto por la Presidencia Seccional en un término máximo de 10 días hábiles siguientes a su interposición y notificado por escrito al trabajador.

La decisión quedará en firme cuando: a) Si fue absolutoria desde el mismo día en que se profirió. b) Si fue sancionatoria: Una vez vencido el término para interponer recurso de apelación, si éste no se presentó. o Una vez resuelto el Recurso de Apelación cuando éste hubiere sido interpuesto dentro del término.

**Artículo 60°. Prescripción de las Faltas:** No se podrá iniciar procesos disciplinarios pasado un (1) año después de cometida la presunta falta o de su conocimiento por parte del competente. Si transcurridos seis (6) meses luego de haberse proferido resolución de apertura no se continúa con el trámite correspondiente se aplicará la figura del desistimiento tácito.

**Artículo 61°. Procedimiento y aplicación de sanciones en caso de falta leve:** Para los casos previstos en artículo 48 del presente reglamento, se establece el procedimiento de descargos y sancionatorio así:



 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 41 de 57</p>
---	---	---


Una vez conocida la presunta falta, se citará al trabajador para que presente los descargos correspondientes dentro de los tres (3) días siguientes a la comisión de la falta. Seguidamente la Coordinación de Gestión Humana de la Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño o quien haga sus veces, hará el análisis pertinente y si es del caso, tomará la decisión que consistirá en llamado de atención escrito con anotación a la hoja de vida, más el descuento correspondiente del tiempo no laborado si fuere del caso.

**PARÁGRAFO:** La decisión puede ser objeto de recurso de Reposición y en subsidiaridad el de Apelación.

**ARTÍCULO 62°. Clases de sanciones:** El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita o llamado de atención con anotación en la hoja de vida para las faltas leves.
2. Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días por la primera vez y hasta sesenta (60) días por segunda vez, para las faltas graves, con copia a la hoja de vida del trabajador
3. Suspensión o terminación unilateral del contrato para las faltas gravísimas

**PARÁGRAFO 1.** Si el trabajador es sorprendido en flagrancia la sanción a imponer consistirá en la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador, previa observancia de lo dispuesto en el artículo 62 literal a del Código Sustantivo del Trabajo, la cual se realizará de manera inmediata. En este caso será obligación del Director Ejecutivo de la entidad tomar la decisión pertinente.

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p align="center"><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 42 de 57</p>
---	--	---

**ARTÍCULO 63°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta al trabajador con violación del trámite señalado en el presente reglamento o en el Código Sustantivo del Trabajo.**


**ARTÍCULO 64°. Criterios para la graduación de la sanción.** La sanción se fijará de acuerdo con los siguientes criterios:

**Atenuantes:**

1. La ausencia de antecedentes.
2. La confesión de la falta o la aceptación de cargos.
3. Haber, por iniciativa propia, resarcido el daño o compensado el perjuicio causado
4. Haber devuelto, restituido o reparado, según el caso, el bien afectado con la conducta constitutiva de la falta, siempre que la devolución, restitución o reparación no se hubieren decretado en otro proceso.

**Agravantes:**

1. Violación grave a los Principios Fundamentales del Movimiento Internacional de la Cruz Roja
2. Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero:
3. El grave daño social de la conducta;
4. La afectación a derechos fundamentales;
5. El conocimiento de la ilicitud;
6. Pertener al nivel directivo o ejecutivo de la entidad;
7. Ejecutar la conducta constitutiva de falta disciplinaria por recompensa o promesa remuneratoria de un tercero.

 <p>Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 43 de 57</p>
--	---	---

#### **CAPÍTULO XIV RECLAMOS**


**ARTÍCULO 65°.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante sus superiores jerárquicos quien los oírán y resolverá en justicia y equidad, si no estuvieren de acuerdo con la decisión tomada, podrán insistir en su reclamo ante el superior que siga en jerarquía para que le sea resuelto el reclamo en forma definitiva en un tiempo prudencial.

**ARTÍCULO 66°.** Si el reclamo es de carácter general o se refiere a casos individuales relacionados con pago de salarios, prestaciones u otros conceptos o si se tratare de equivocaciones en los mismos, el reclamo se debe formular directamente ante el Coordinador de Gestión Humana.

#### **CAPÍTULO XV MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL**

**ARTÍCULO 67°.** **Definición de acoso laboral.** Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero 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.

Para los efectos del presente reglamento, se entiende como acoso laboral lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006.

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p style="text-align: center;"><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 44 de 57</p>
---	---	---


**ARTICULO 68°. Conductas atenuantes.** Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a. Haber observado buena conducta anterior.
- b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- g. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

**PARÁGRAFO 1.** El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

**ARTICULO 69°. Circunstancias agravantes.** Son circunstancias agravantes:


- a. Reiteración de la conducta;
- b. Cuando exista concurrencia de causales;
- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria;
- d. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 45 de 57</p>
---	---	---


- e. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.
- i. Esto dispuesto en el artículo 3° de la Ley 1010 de 2006.

**ARTICULO 70. Conductas que constituyen acoso laboral.** 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;

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 46 de 57</p>
---	---	---

- 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;
- 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.

 <p>Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 47 de 57</p>
--	---	---


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

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.

**ARTICULO 71° Conductas que no constituye acoso laboral.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina.
- 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;

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 48 de 57</p>
---	---	---

**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

**b)** la empresa o la institución;

**a.** 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.

**b.** La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

**c.** 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.

**d.** Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.


**e.** La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

**c)** Artículos 7° y 8° Ley 1010 de 2006.

**PARÁGRAFO 1.** 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.

**ARTICULO 72° Tratamiento sancionatorio al acoso laboral.** El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado se sancionará según lo establecido en el artículo 50 del presente Reglamento, y el procedimiento será el mismo contenido en el CAPITULO XIII.



 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p style="text-align: center;"><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 49 de 57</p>
---	---	---


**ARTÍCULO 73°. Mecanismos de prevención:** Con el fin de prevenir la ocurrencia de las conductas que constituyen acoso laboral, la Cruz Roja de Nariño adelantará las siguientes acciones:

- Brindará a sus empleados regularmente capacitaciones sobre la Ley 1010 de 2006 y charlas instructivas, individuales o colectivas, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la misma y velar por el buen ambiente laboral.

Propiciará actividades encaminadas a la prevención de ambientes de trabajo propensos al surgimiento de conductas de acoso laboral, generando una apropiada conciencia colectiva, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente Institucional, generando respeto por la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Crearé espacios para la concertación y participación de los trabajadores, realizar una evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover la coherencia operativa y armonía funcional que faciliten el buen trato al interior de la Institución.

**PARÁGRAFO 1.** El empleado afectado por un comportamiento de acoso laboral deberá poner en conocimiento del superior jerárquico el hecho, para que se tome las medidas necesarias para dirimir el conflicto de manera directa entre los implicados.


 <p>Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 50 de 57</p>
--	---	---

Si tomadas las medidas correctivas persiste el acoso laboral, será remitido de manera inmediata al Comité de Convivencia Laboral para lo de su competencia.

**ARTÍCULO 74°. Finalidad:** Tendrá como objetivos principales la prevención y superación de aquellas conductas que, conforme con lo dispuesto en la ley 1010 de 2006, pueden llegar a configurar actos de acoso laboral. Las personas partícipes del procedimiento establecido, tienen la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los sujetos activos y pasivos que puedan encontrarse involucrados.

**ARTÍCULO 75°. Procedimiento interno:** Cualquier persona vinculada laboralmente con la Cruz Roja que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir acoso laboral, deberá informar tal circunstancia de manera inmediata al Coordinador de Gestión Humana de la institución, o a la persona que haya sido designada para tal fin, quien efectuará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos adecuados para superar eventuales situaciones de acoso. La información presentada se manejará en forma confidencial y reservada. Esta información dará inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral.

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 pretenden desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley:


 <p>Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 51 de 57</p>
--	---	---

1. La Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño tendrá un Comité integrado en forma bipartita por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) de la Institución con sus respectivos suplentes. (Resolución 1356 de 2012 artículo 2)

2. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

**a)** Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores. **b)** Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos en los cuales se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral. **c)** Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren. **d)** Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención. **e)** Atender las advertencias preventivas que formularen los inspectores de Trabajo, en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9.º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes. **f)** Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos cada tres (3) meses, designará de su seno a un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente configuren acoso laboral para el análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los trabajadores para el mejoramiento de la vida laboral.

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p style="text-align: center;"><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 52 de 57</p>
---	---	---


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

5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la Coordinación de Gestión Humana para que adelante los procedimientos que corresponda, 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.

**PARÁGRAFO 1:** No serán de recibo las quejas o denuncias presentadas de manera anónima. Dentro de la solicitud que se formule para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, se deberá expresar: Nombre, cédula de ciudadanía, cargo, relación de los hechos denunciados, personas implicadas, adjuntando las pruebas en que se fundamenta su solicitud.

**PARÁGRAFO 2:** Cuando la persona involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo sea el competente para conocer de tales asuntos, la

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p style="text-align: center;"><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 53 de 57</p>
---	---	---

información se presentará ante el superior jerárquico de quien tiene esta función, quien iniciará las actividades previstas en el presente artículo.


**ARTÍCULO 76°.** De conformidad con lo previsto en el artículo anterior, el Director Ejecutivo o la persona designada para conocer de estos asuntos, podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta en la que, en forma adicional, se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados si los hubiere.

**ARTÍCULO 77°.** En desarrollo del procedimiento anterior el Director Ejecutivo o el competente para el efecto, podrá ordenar la ejecución de las correspondientes medidas preventivas, en orden al mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que de conformidad con los artículos 3° a 7° de la ley 1010 de 2006, puedan considerarse eventualmente constitutivas de acoso laboral.

## CAPITULO XVI

### TELETRABAJO


**ARTÍCULO 78°.** La Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño, podrá celebrar contratos de teletrabajo con personas que desempeñen sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TICs– sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones de la Institución, pero manteniendo contacto por medio de las herramientas tecnológicas y electrónicas.

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p align="center"><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 54 de 57</p>
---	--	---

**ARTÍCULO 79°.** El contrato del teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 6° de la ley 1221 de 2008 y deberá indicar lo siguiente:

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

**PARÁGRAFO 1.** En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador. Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexo al contrato de trabajo o a la hoja de vida del trabajador.

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 55 de 57</p>
---	---	---

**ARTÍCULO 80°.** En el desarrollo del contrato de teletrabajo, es obligación del trabajador hacer un uso adecuado de equipos y programas informáticos, obligación que comprende:

1. No instalar bajo ninguna circunstancia software o aplicativos en los equipos de propiedad de la Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño
2. El trabajador será el único responsable frente al titular de los derechos sobre el software que haya instalado por su propia iniciativa, sin la autorización previa por escrito del empleador.
3. Igualmente será responsable ante cualquier autoridad que por cualquier razón llegare a inspeccionar el equipo en uso por parte del trabajador.
4. No usar los equipos y software de propiedad de la Institución, para crear, bajar de Internet, o distribuir material ofensivo o inapropiado.
5. A usar en debida forma las herramientas tecnológicas que la Institución haya puesto a su disposición.

**PARÁGRAFO 1.** A este trabajador, dado la naturaleza especial de sus labores, no le serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.

Sin embargo, cuando en el teletrabajo sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantenga más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, se generará el pago de horas extras, dominicales y festivos en igual forma como se paga a cualquier otro empleado.

**Artículo 81°.** La Cruz Roja Colombiana Seccional Nariño, reconocerá a sus teletrabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales exigidas y consagradas en la legislación laboral vigente, igualmente, los incluirá en el

 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p style="text-align: center;"><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 56 de 57</p>
---	---	---

sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y demás programas preventivos que se adelanten y facilitará la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.


## **CAPITULO XVII PUBLICACIONES**

**ARTÍCULO 82°.** Dentro de los 15 días siguientes al depósito del presente reglamento ante el Ministerio de Trabajo, el empleador deberá publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de 2 copias de caracteres legibles, en 2 sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. El empleador informará mediante circular interna el contenido entregará copia digital del presente reglamento a cada uno de los trabajadores de la entidad a más tardar dentro del mes siguiente a la publicación del mismo.

## **CAPÍTULO XVIII VIGENCIAS**

**ARTÍCULO 83°.** El presente reglamento entrará a regir a partir de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.



 <p><b>Cruz Roja Colombiana</b> Seccional Nariño</p>	<p style="text-align: center;"><b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b></p>	<p>Código: OD-GH-12 Version: 01 Fecha de aprobación: 22/02/2023 Responsable: Gestión Humana Pág. 57 de 57</p>
---	---	---

**CAPÍTULO XIX  
DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 84°.** Desde la fecha que entre en vigencia este reglamento, quedan derogadas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya expedido la institución.

**Fecha de Proyección:** febrero de 2023

**Dirección:** Carrera 25 No. 13-26, Teléfono 7296225

**Ciudad:** San Juan de Pasto

**Representante legal:** Nubya Quintero de Arévalo

**Director Ejecutivo:** Esteban Delgado Cadena

**Gestión Humana:** Yolanda Marcela Bastidas

**Asesor Jurídico:** Fernando Goyes T.

El presente reglamento fue aprobado en sesión ordinaria de la Junta Directiva Seccional, el día 22 de febrero del año 2023, lo cual consta en el acta No. 02 de la misma fecha.

  
**NUBYA QUINTERO DE AREVALO**

Presidente Junta Directiva Seccional

  
**ESTEBAN DELGADO CADENA**

Secretario Junta Directiva