REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1º. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS**, domiciliada en la Calle 50 Nº. 49 – 44 Oficina 210 del Edificio Atlas de la ciudad de Medellín y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2º. Quien aspire a desempeñar un cargo en **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** deberá presentarse con su hoja de vida cuando la empresa así lo requiera por medio de convocatoria, publicación o aviso; además podrán ser exigidos al inicio o en el transcurso del proceso de selección los siguientes documentos:

A. Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
B. Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local a solicitud de los padres y a falta de estos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
C. Certificados que acrediten la experiencia del aspirante o en su efecto, Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
D. Certificados de estudios realizados cuando sean requeridos en relación con el cargo que aspira desempeñar.
E. Certificados de antecedentes judiciales o de buena conducta que la empresa y las circunstancias del contexto requieran o autoricen para su vinculación.
F. Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y si fuere el caso, del plantel de educación donde hubiere estudiado.
G. Certificados médicos que confirmen su estado de salud y su aptitud para trabajar en grupo. Los exámenes médicos de ingreso correrán por cuenta del empleador

(Res. 02413 de 1979). Mediante decreto 1543/93 no se realizará prueba del VIH, así como tampoco se realizará prueba de embarazo para las mujeres y abreugrafía pulmonar (Resolución 13824 de 1989)**.**

H. Autorización expresa para que el Empleador consulte en las diferentes centrales de riesgo crediticio si el aspirante a ingresar a la empresa se encuentra reportado a una de ellas.

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10º. PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 11º. 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 (artículo 77, numeral primero, C.S.T).

ARTÍCULO 12º. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo 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 (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 13º. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuaré al servicio de **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS**, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel 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 (artículo 80, C.S.T.).

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15. Las horas de entrada y salida de los trabajadores regularmente, son las que a continuación se expresan así: DE LUNES A SÁBADO

MAÑANA: 8:00 A.M. 12:00 P.M.

HORA DE ALMUERZO: 12:00 A 2:00 P. M.

TARDE: 2:00 P.M. A 6:00 P.M.

PARÁGRAFO 1º. En todo caso, la jornada estipulada puede variarse de acuerdo a las necesidades del servicio y según el sistema de organización de turnos, sin que se exceda en cualquier circunstancia, la jornada máxima legal permitida.

PARÁGRAFO 2º. PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordenarla de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (articulo 20, literal C; Ley 50 de 1990).

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 19º. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. En consecuencia:

A. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

B. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

C. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina en su labor en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el literal anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO 1°. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2º. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas a lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

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

ARTÍCULO 21º. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 22º. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 23º. La época de vacaciones debe ser señalada por **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 24º. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 25º. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 26º. 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 dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 27º. 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 28º. PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo quinto).

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

PERMISOS

ARTÍCULO 29º. PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

A. 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 permita las circunstancias.
B. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores.
C. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral 6º, artículo 57, C.S.T).
D. En los casos no previstos en los literales anteriores, el trabajador deberá solicitar el permiso correspondiente con una anticipación de por lo menos tres (3) días, para que su superior inmediato, en atención al grado de urgencia del permiso y a las necesidades de la empresa lo conceda o no.

CAPÍTULO VI

SALARIO MINIMO CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 30º. Formas y libertad de estipulación:

A. **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbítrales.

B. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

C. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

D. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 31º. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo, el estipulado por periodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 32º. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese (artículo 138, numeral primero, C.S.T.);

ARTÍCULO 33º. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

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

CAPÍTULO VII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

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

ARTÍCULO 35º. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de los Seguros Sociales o EPS, ARP, a través de la IPS, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo de **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS**, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 36º. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al representante legal de **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** , o a quien haga sus veces, o a su superior jerárquico, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTÍCULO 37º. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negaré a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 38º. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS**, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (articulo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 39º. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la

remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS. y la ARP.

ARTÍCULO 40º. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al representante legal de **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS.**, a quien haga sus veces, o a su superior jerárquico para que se prevea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, en donde se indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 41º. PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información (artículo 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 42º. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarlas del Decreto antes mencionado.

CAPÍTULO VIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN – DEBERES DE LOS EMPLEADOS

ARTÍCULO 43º. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

A. Respeto y Subordinación a los superiores, dentro o fuera de las instalaciones de **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS**, cuando por actividades programadas sea necesario realizarlas externamente a sus oficinas.
B. Respeto a sus compañeros de trabajo, dentro o fuera de las instalaciones de **PENTACRÉDITO ASESORES JURÍDICOS E.U**, cuando por actividades programadas sea necesario realizarlas externamente a sus oficinas.
C. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
D. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS**
E. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

F. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

G. Evitar en todo momento los rumores o chismes que de ninguna manera benefician a **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** ni a su ambiente laboral y dejan en mal concepto a quien los pronuncia.

H. No divulgar la información que se le confíe en razón de su cargo, ya sea de **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS**, de sus clientes o de los usuarios de estos, a terceros. Igualmente no hacer comentarios sobre esta información con los demás compañeros, siendo lo más discreto posible en el manejo de esta información.

I. Ser verídico en todo caso. En su trabajo, sus tareas externas, sus informes, reporte de gastos u horas de trabajo, como también en sus datos personales, familiares, laborales y legales.

J. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

K. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

L. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido salvo orden superior, el abandono del puesto de trabajo y la interferencia con la labor de otros compañeros.

M. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta general, con su verdadera intención que es en todo caso de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** en general.

N. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su jefe inmediato en relación con el desempeño de su labor y con el manejo de los riesgos inherentes a ésta.

O. Los empleados cuyo cargo implique el manejo de dinero, desarrollaran su labor con la honradez, diligencia, prudencia y responsabilidad que la tarea exige.

CAPÍTULO X

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 45º. Son obligaciones especiales de **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS**

A. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

B. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

C. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

D. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

E. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos. A este respecto **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** declara su orientación cristiana.

F. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 29 de este Reglamento.

G. 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 trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

H. 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 de familiares que con él convivieren.

I. Abrir y Llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.

J. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

K. Conceder a los empleados varones, las licencias de paternidad, de conformidad con lo dispuesto por la ley 755 de julio de 2002 “Ley María”·.

L. Cumplir los pactos o acuerdos hechos con los empleados, ya sean éstos verbales o escritos.

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

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

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

P. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).

ARTÍCULO 47º. Son obligaciones especiales del trabajador:

A. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera

particular le imparta el representante legal de **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS**, o sus superiores según el orden jerárquico establecido.

B. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

C. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

D. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

E. Comunicar oportunamente a **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

F. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

G. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

H. Mantener en completo orden su sitio de trabajo, y procurar la buena presentación de las áreas comunes en lo que le corresponda, como por ejemplo, el autoservicio de cafetería y la limpieza de los utensilios de cocina cuando hubiese hecho uso de ellos.

I. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).

ARTÍCULO 48º. Se prohíbe a la empresa.

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

1. 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.

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

3. El Banco Popular de acuerdo a 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.

4. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo.

B. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

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

D. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

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

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

G. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
H. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden 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.
I. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
J. 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.
K. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 49º. Se prohíbe a los trabajadores:

A. Sustraer de la empresa útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
B. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
C. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan Ilevar los celadores.
D. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS**, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
E. 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.
F. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
G. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
H. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

CAPÍTULO XI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARLAS

ARTÍCULO 50º. PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbítrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 51º. Se establecen las siguientes clases de **FALTAS LEVES** y sus sanciones disciplinaras, así:

A. Irrespeto a los superiores que no implique la intensidad prevista para las faltas graves.
B. Irrespeto a los compañeros que no implique la intensidad prevista para las faltas graves.
C. Irrespeto a los usuarios o clientes que no implique la intensidad prevista para las faltas graves.
D. Mal uso, derroche o deterioro injustificado de los bienes de la empresa o implementos de trabajo.
E. Indiscreción en el manejo de la información confiada en razón del cargo (comentarios con otros compañeros o personas externas que impliquen perjuicios para la empresa, los compañeros, los clientes o los usuarios).
F. Desorden, críticas destructivas o malas conductas laborales que entorpezca o afecten considerablemente la labor de otros compañeros
G. Colectas, rifas, ventas o suscripciones desarrolladas en el lugar de trabajo.
H. El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.
I. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
J. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
K. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarlas implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
L. En relación con los abogados y dependientes judiciales de la empresa, constituye igualmente falta leve: 1. Vencimiento de términos de títulos o negocios a cargo del abogado o funcionario responsable y que no causen sanciones a la empresa. 2. No informar oportunamente actuaciones en el desarrollo de los procesos confiados en razón del cargo desempeñado y que puedan ocasionar perjuicio a la empresa, los clientes o usuarios.

PARÁGRAFO. La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 52º. Se establecen las siguientes clases de **FALTAS GRAVES** y sus sanciones disciplinaras, así:

A. Irrespeto a los superiores que implique agresión verbal o física, dentro o fuera de las instalaciones de. **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS**

B. Irrespeto a los compañeros que implique agresión verbal o física, dentro o fuera de las instalaciones de **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** Irrespeto a los usuarios, clientes o proveedores que implique agresión verbal o física, dentro o fuera de las instalaciones de **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** Hurto de bienes, dinero o instrumentos de trabajo de las instalaciones de **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS**

C. Divulgación de información reservada de la empresa, sus clientes o los usuarios de estos a terceros ajenos a la empresa.

D. Faltar a la verdad con la información suministrada a los clientes, usuarios, superiores, compañeros de trabajo de forma tal que se deriven perjuicios para **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS**, sus clientes o los usuarios de estos.

E. Poner en riesgo la integridad de las personas que laboran en **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** o los bienes de la misma.

F. Abandono o inasistencia injustificada al lugar de trabajo.

G. Retardo Injustificado que supere los 15 minutos en la hora de entrada, cuando cause perjuicio a la empresa.

H. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

I. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

J. Violación grave por o parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarlas, en especial, lo concerniente al artículo 49 de este reglamento.

K. Error grave en los procesos judiciales, confiados a los abogados o funcionarios ejecutivos de cobro o personal administrativo o comercial de la empresa, que impliquen responsabilidad de tipo patrimonial o económica para la empresa frente a sus clientes, usuarios o terceros.

PARÁGRAFO. Para los efectos de este reglamento se entiende por información reservada, toda la información de los procesos psicológicos , tales como: a) la existencia de los mismos, b) nombres, direcciones, teléfonos o cualquier otro dato personal de los usuarios (salvo exigencias legales o administrativas), c) políticas de la empresa, d) documentos contables de la empresa etc. e) toda aquella información que en su momento pueda ser catalogada como reservada en virtud a los perjuicios que se puedan derivar de su divulgación.

ARTÍCULO 53º. Las sanciones disciplinarias que se pueden imponer con relación a las faltas anteriormente expuestas son las siguientes:

En relación con las **FALTAS LEVES**:

A. Por la primera vez, llamada de atención verbal.

B. Por la segunda vez, llamada de atención escrita con anotación en la hoja de vida.

C. Por la tercera vez, suspensión por tres días sin remuneración.

D. Por la cuarta vez, se convierte en falta grave con las correspondientes consecuencias legales.

En relación con las **FALTAS GRAVES**:

A. Por la primera vez, suspensión por tres días sin remuneración y anotación en la hoja de vida.
B. Por la segunda vez, suspensión hasta por seis días sin remuneración y anotación en la hoja de vida.
C. Por la tercera vez, suspensión hasta por 10 días sin remuneración.
D. Despido del cargo luego de escuchar los descargos del involucrado siempre que se establezca que las acciones del infractor afectaron la imagen, las finanzas, el ambiente laboral, la ética o los principios fundamentales de **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS**

CAPITULO XII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE LAS FALTAS Y APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 54º. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria por parte del Gerente **de PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** a los empleados, de oficio o a solicitud de parte deberán escuchar en descargos al trabajador directamente inculpado, o a quien lo acuse y a los posibles testigos de los hechos, de manera separada y también reuniendo a las partes si se estima necesario. Con posterioridad a estas diligencias **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** se pronunciará sobre los hechos, si se incurrió o no en una falta, la calificación de la misma y la sanción a imponer. Dicha decisión deberá ser puesta en conocimiento del trabajador comprometido a más tardar al día siguiente de haberse agotado el trámite correspondiente, por su parte éste seguirá desempeñando sus funciones, hasta tanto no se profiera la sanción respectiva. El Gerente de **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** siempre deberán oír al trabajador antes de imponer una sanción disciplinaria para concederle el derecho de defensa constitucionalmente protegido.

CAPÍTULO XIII

RECLAMOS:
PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 56º. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el Gerente cuando tengan una inconformidad, quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad. Si ésta es de carácter urgente se resolverá de inmediato, de lo contrario se resolverá en el término de 24 horas. Si el problema persiste o la solución es insatisfactoria, luego de agotada esta etapa se podrá poner el reclamo en consideración del Gerente.

PARÁGRAFO. En **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XIV

PUBLICACIONES

ARTICULO 58º. Dentro De los quince días siguientes al de la notificación de la resolución, aprobatoria del presente reglamento, **PSICÓLOGOS & PSICÓLOGOS** debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en dos (2) sitios distintos. Si hubiera lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (articulo 120 C.S.T.)

CAPITULO XV

VIGENCIA

ARTICULO 59º. El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecho en la forma prevista en el artículo anterior de este reglamento (Articulo 121 C.S.T).

CAPITULO XVI

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 60º. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contrato individuales , pactos, convenciones colectivas o fallos arbítrales los cuales sustituyen a las disposiciones del reglamento en cuanto fueren mas favorables al trabajador (articulo 109. C.S.T.)

ANGELA MARÍA ARBOLEDA LOMBANA
C.C. N. 43.259.669
REPRESENTANTE LEGAL