

CAPACITACION EN DERECHO LABORAL EL R.I.T.

**LUIS GIOVANNY ENRIQUEZ RAMIREZ
MG DERECHO PENAL
ESP. DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
DOCENTE UNIVERSITARIO
ASESOR JURIDICO EXTERNO**

CAPITULO 4 R.I.T. DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO



LUIS GIOVANNY ENRIQUEZ RAMIREZ

DEFINICION Y ELEMENTOS

CONTRATO DE TRABAJO ES AQUEL POR EL CUAL UNA PERSONA NATURAL SE OBLIGA A PRESTAR UN SERVICIO PERSONAL A OTRA PERSONA, NATURAL O JURÍDICA, BAJO LA CONTINUADA DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN DE LA SEGUNDA Y MEDIANTE REMUNERACIÓN

ELEMENTOS ESENCIALES. 1. PARA QUE HAYA CONTRATO DE TRABAJO SE REQUIERE QUE CONCURRAN ESTOS TRES ELEMENTOS ESENCIALES:

- ▶ LA ACTIVIDAD PERSONAL DEL TRABAJADOR, ES DECIR, REALIZADA POR SÍ MISMO;
- ▶ LA CONTINUADA SUBORDINACIÓN O DEPENDENCIA DEL TRABAJADOR RESPECTO DEL EMPLEADOR, QUE FACULTA A ÉSTE PARA EXIGIRLE EL CUMPLIMIENTO DE ÓRDENES, EN CUALQUIER MOMENTO, EN CUANTO AL MODO, TIEMPO O CANTIDAD DE TRABAJO, E IMPONERLE REGLAMENTOS, LA CUAL DEBE MANTENERSE POR TODO EL TIEMPO DE DURACIÓN DEL CONTRATO. TODO ELLO SIN QUE AFECTE EL HONOR, LA DIGNIDAD Y LOS DERECHOS MÍNIMOS DEL TRABAJADOR
- ▶ UN SALARIO COMO RETRIBUCIÓN DEL SERVICIO.

LA SUBORDINACION

- ▶ FACULTAD DE ORGANIZACIÓN O REGLAMENTARIA. POR CUANTO LA ACTIVIDAD LABORAL TIENE CARACTERÍSTICAS DINÁMICAS PRODUCTIVAS QUE DEBEN RECIBIR UNA ESTRUCTURACIÓN Y UNA ORGANIZACIÓN PARA REALIZAR UN SINNÚMERO DE ACTIVIDADES PARA LA OBTENCIÓN DE UN RESULTADO PRODUCTIVO.
- ▶ FACULTAD DE DIRECCION. ESTA FACULTAD COMO ESA POSIBILIDAD QUE TIENE EL EMPLEADOR DE ORGANIZAR LA EMPRESA, SUS ÓRGANOS JERÁRQUICOS Y RELACIONARSE CON TERCEROS, CON LA FINALIDAD PRINCIPAL DE TENER A CARGO LA COORDINACIÓN DE LOS DIVERSOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA ALCANZAR EL OBJETIVO SOCIAL QUE SE PLANTEÓ PARA SU EMPRESA
- ▶ FACULTAD DISCIPLINARIA. A TRAVÉS DE ESTA SE IMPONE LA AUTORIDAD PARA HACER CUMPLIR LAS ÓRDENES Y SUSCITAR LA OBEDIENCIA DEBIDA EN LA NECESIDAD DE CONSERVAR LA DISCIPLINA DENTRO DE LA EMPRESA, PARA LA OBTENCIÓN DE LOS FINES EMPRESARIALES. EN NUESTRO ORDENAMIENTO, EL MANTENIMIENTO DEL ORDEN Y LA DISCIPLINA DE LA EMPRESA SE RESUME EN LAS NORMAS QUE CONFORMAN EL REGLAMENTE INTERNO DEL TRABAJO CON EL CUAL SE ESPECIFICAN LAS CONDICIONES EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO, ASÍ MISMO COMO LOS PROCESOS SANCIONATORIO ESTABLECIDOS EN LA EMPRESA, OBVIAMENTE RESPETANDO LA DIGNIDAD HUMANA DEL TRABAJADOR Y EL DERECHO DE CONTRADICCIÓN QUE TIENE HACIA LAS MISMAS.

CAPITULO 6 R.I.T. EL PERIODO DE PRUEBA



LUIS GIOVANNY ENRIQUEZ RAMIREZ

EL PERIODO DE PRUEBA

PERIODO DE PRUEBA. POR ESENCIA ES ESCRITO LAS PARTES ACUERDAN EN FIJAR UN PERIODO LIMITADO DE CONOCIMIENTO O EXPERIMENTACIÓN DURANTE EL CUAL TIENEN TIEMPO PARA APRECIARSE SOBRE LAS BONDADES O NO DE LA RELACIÓN LABORAL.

LA DURACIÓN DEL PLAZO MÁXIMO ES DE DOS MESES PERO 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 (5°) PARTE DEL TÉRMINO INICIALMENTE PACTADO.

ES PERFECTAMENTE VALIDO PACTAR UN PERIODO INFERIOR PARA LUEGO LLEVARLO AL MAXIMO PERMITIDO

CAPITULO 7 Y 8

R.I.T.

HORARIO DE TRABAJO



LUIS GIOVANNY ENRIQUEZ RAMIREZ

LA JORNADA DE TRABAJO

- ▶ ES EL TIEMPO PARA LA REALIZACION DE LA TAREA ACORDADA, DEBE SER CONVENIDA DESDE UN INICIO, PUESTO QUE NO HACERLO DE ESA MANERA, EXISTE UNA PRESUNCION DE ENTENDERLA COMO LA MAXIMA LEGAL.
- ▶ ES POSIBLE PACTAR UNA JORNADA INFERIOR A LA LEGAL PERO NUNCA UNA SUPERIOR. TODO TRABAJO QUE EXCEDA LA JORNADA ORDINARIA ACORDADA O LA MAXIMA LEGAL SE ENTIENDE COMO TRABAJO SUPLEMENTARIO
- ▶ DE IGUAL FORMA ES POSIBLE REPARTIR LAS HORAS LABORADAS SIEMPRE Y CUANDO DE SU SUMA SE OBTENGA LAS 48 HORAS MAXIMAS SEMANALES
- ▶ EL ART 161 CST PERMITE ACORDAR JORNADA DE 36 HORAS SEMANALES CUANDO LA EMPRESA REQUIERA FUNCIONAR 24 HORAS. EN ESOS CASOS EL TURNO MAXIMO ES DE 6 HORAS / MAXIMO 36 HORAS A LA SEMANA / UN TRABAJADOR NO PUEDE LABORAR 2 TURNOS SEGUIDOS EXCEPTO LOS DE DIRECCION Y CONFIANZA /SI TRABAJA TURNOS DE NOCHE DOMINGOS O FESTIVOS NO SE PAGA NINGUN RECARGO

LA JORNADA DE TRABAJO

EN LA ACTUALIDAD LA LEY 1846 DE 2017 MODIFICO LA JORNADA LABORAL CONTEMPLADA EN NUESTROS ARTICULOS 160 Y 161 DEL CST, DETERMINANDO QUE EL HOARRIO DE LA JORNADA DIURNA SERA EL COMPRENDIDO ENTRE LAS 6:00 AM HASTA LAS 9:00 PM Y CONSECUENTEMENTE LA JORNADA NOCTURNA SERA LA COMPRENDIDA ENTRE LAS 9:00 PM HASTA LAS 6:00 AM

LA LEY 2101 DE 2021 ESTABLECIO LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO ES DE CUARENTA Y DOS (42) HORAS A LA SEMANA, QUE PODRÁN SER DISTRIBUIDAS, DE COMÚN ACUERDO, ENTRE EMPLEADOR Y TRABAJADOR, EN 5 O 6 DÍAS, A LA SEMANA

LA DISMINUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL ORDINARIA DE QUE TRATA ESTA LEY, PODRÁ SER IMPLEMENTADA DE MANERA GRADUAL POR EL EMPLEADOR, DE LA SIGUIENTE MANERA:

1. TRANSCURRIDOS DOS (2) AÑOS A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY, SE REDUCIRÁ UNA (1) HORA DE LA JORNADA LABORAL SEMANAL, QUEDANDO EN 47 HORAS SEMANALES.
2. PASADOS TRES (3) AÑOS DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY, SE REDUCIRÁ OTRA HORA DE LA JORNADA LABORAL SEMANAL, QUEDANDO EN 46 HORAS SEMANALES.
3. A PARTIR DEL CUARTO AÑO DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY, SE REDUCIRÁN DOS (2) HORAS CADA AÑO HASTA LLEGAR A LAS CUARENTA Y DOS (42) HORAS SEMANALES

TRABAJO SUPLEMENTARIO

- ▶ **ARTÍCULO 32. AUTORIZACIÓN DE TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS.** LA CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS RECONOCERÁ TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS CUANDO HAYA SIDO AUTORIZADO PREVIAMENTE POR EL GERENTE GENERAL O SUBGERENTES, QUIENES SE ENCUENTRAN FACULTADOS PARA AUTORIZAR DICHO TRABAJO EXTRA.
- ▶ **ARTÍCULO 33. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES.** EL LÍMITE MÁXIMO DE HORAS DE TRABAJO PREVISTO, PUEDE SER ELEVADO POR ORDEN DEL EMPLEADOR Y SIN PERMISO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, POR RAZÓN DE FUERZA MAYOR, CASO FORTUITO, DE AMENAZAR U OCURRIR ALGÚN ACCIDENTE, O CUANDO SEAN INDISPENSABLES TRABAJOS DE URGENCIA QUE DEBAN EFECTUARSE EN LAS MÁQUINAS O EN LA DOTACIÓN DE LA EMPRESA; PERO ÚNICAMENTE SE PERMITE EL TRABAJO EN LA MEDIDA NECESARIA PARA EVITAR QUE LA MARCHA NORMAL DEL ESTABLECIMIENTO SUFRA UNA PERTURBACIÓN GRAVE

CAPITULO 10

R.I.T.

LAS

VACACIONES

LUIS GIOVANNY ENRIQUEZ RAMIREZ



LAS VACACIONES

- ▶ EL BENEFICIO DE LAS VACACIONES ANUALES, SE PRESENTA COMO UNA ALTERNATIVA DE DESCANSO Y RECUPERACION DE FUERZAS PARA EL TRABAJADOR. DE ESTA FORMA SE BUSCA PRESERVAR SU SALUD FISICA Y MENTAL CONTRA LAS JORNADAS DE TRABAJO QUE DESARROLLE
- ▶ DICHO DESCANSO SE OTORGA AL TRABAJADOR QUE MINIMAMENTE HA CUMPLIDO UN AÑO DE TRABAJO. DE ESTA FORMA DICHO TRABAJADOR TENDRA DERECHO A 15 DIAS HABILES DE DESCANSO REMUNERADO. EL TEMA PUNTUAL RADICA EN EL CALCULO Y LIQUIDACION DE LOS DIAS HABILES, TENIENDO EN CUENTA LOS DIAS SABADOS.
- ▶ AUNQUE EXISTE POSTURAS DE QUE EL DIA SABADO DEBE SER CONSIDERADO INDISTINTAMENTE DE LA JORNADA LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA HA SIDO REITERATIVA EN QUE EL DIA SABADO NO SE TENDRA EN CUENTA COMO PARTE DE LA LIQUIDACION EN LOS CASOS EN QUE LAS PARTES ACUERDEN QUE EL SABADO NO ES UN DIA HABIL DE TRABAJO
- ▶ EN ATENCIÓN A NUESTRO ESTATUTO LABORAL, LAS VACACIONES SON UN DESCANSO REMUNERADO, DE TAL MANERA QUE NO CONSTITUYEN UNA PRESTACIÓN SOCIAL, NI RETRIBUYEN EL SERVICIO QUE SE PRESTA POR EL TRABAJADOR, EN ESTRICTO SENTIDO, DE LO QUE SE DESPRENDE QUE NO SE PUEDEN CONSIDERAR COMO FACTOR SALARIAL PARA LA LIQUIDACIÓN DE LAS PRESTACIONES SOCIALES.

LAS VACACIONES

- ▶ LAS VACACIONES SE CAUSAN A MEDIDA QUE SE TRANSCURRE EL SERVICIO. LO ANTERIOR SOBRE LA BASE DE LO ESTABLECIDO EN LA LEY 995 DE 2005 QUE DETERMINO QUE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, TRABAJADORES OFICIALES Y TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO QUE CESEN EN SUS FUNCIONES O HAYAN TERMINADO SUS CONTRATOS DE TRABAJO SIN QUE HUBIESEN CAUSADO SU VACACIONES POR AÑO CUMPLIDO, TENDRÁN DERECHO A QUE SE LES RECONOZCA Y COMPENSE EN DINERO PROPORCIONALMENTE POR EL TIEMPO EFECTIVAMENTE TRABAJADO
- ▶ TENIENDO EN CUENTA EL NUMERAL 3 DEL ART 189 DEL CST LA COMPENSACION EN DINERO SE TOMARA SOBRE LA BASE DEL ULTIMO SALARIO DEVENGADO POR EL TRABAJADOR
- ▶ CUANDO SE TRATE DE TRABAJADORES TÉCNICOS, ESPECIALIZADOS, DE CONFIANZA Y DE MANEJO, LAS VACACIONES PUEDEN ACUMULARSE HASTA UN PERIODO DE 4 AÑOS,

LAS VACACIONES

- ▶ DE IGUAL FORMA EL NUMERAL 2 DEL ART 186 ESTABLECE LA EXCEPCION DE 15 DE DIAS DE VACACIONES CADA 6 MESES PARA TRABAJADORES QUE SE DEDICAN A LA LUCHA CONTRA LA TUBERCULOSIS Y QUE TRABAJAN EN LABORATORIOS DE RAYOS X
- ▶ TENIENDO EN CUENTA EL ART 189 DEL CST MODIFICADO POR EL 27 DE LA LEY 789 DE 2002, NO SE PERMITE COMPENSAR EN DINERO LA TOTALIDAD DE LAS VACACIONES. SIN EMBARGO EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR **PUEDEN ACORDAR POR ESCRITO** EL PAGO EN DINERO HASTA LA MITAD DE LAS VACACIONES
- ▶ CUANDO EL CONTRATO DE TRABAJO TERMINE SIN QUE EL TRABAJADOR HUBIERE DISFRUTADO DE LAS VACACIONES, LA COMPENSACIÓN PROCEDERÁ POR AÑO CUMPLIDO DE SERVICIO Y PROPORCIONALMENTE POR FRACCIÓN DE AÑO
- ▶ EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO INFERIORES A UN AÑO, LOS TRABAJADORES TENDRÁN DERECHO AL PAGO DE LAS VACACIONES EN PROPORCIÓN AL TIEMPO LABORADO CUALQUIERA QUE ESTE SEA (LEY 50 DE 1990); MISMA SITUACIÓN QUE OPERA PARA LOS TRABAJADORES EN MISIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

CAPITULO 11
R.I.T.
PERMISOS
LICENCIAS E
INCAPACIDADES

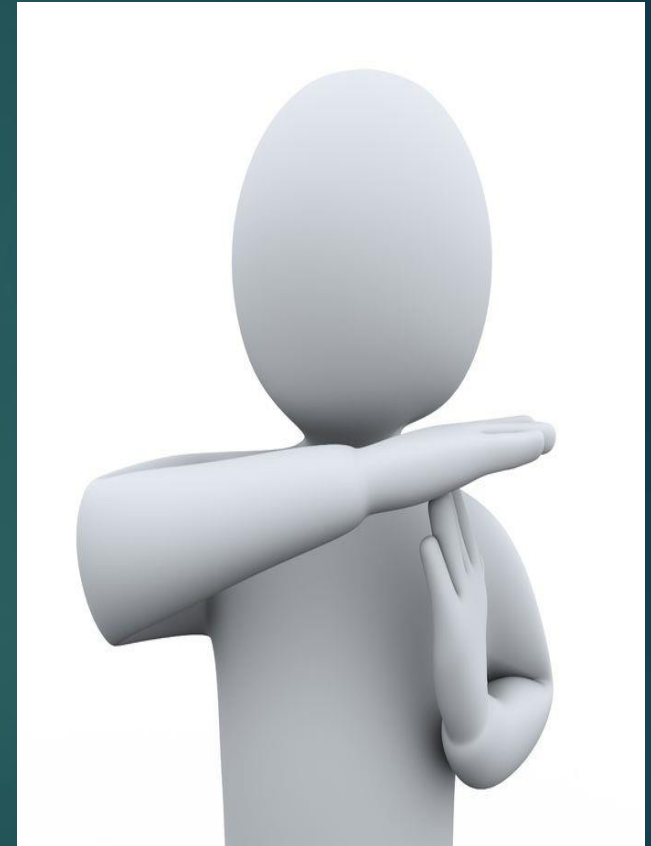


LUIS GIOVANNY ENRIQUEZ RAMIREZ

PERMISOS

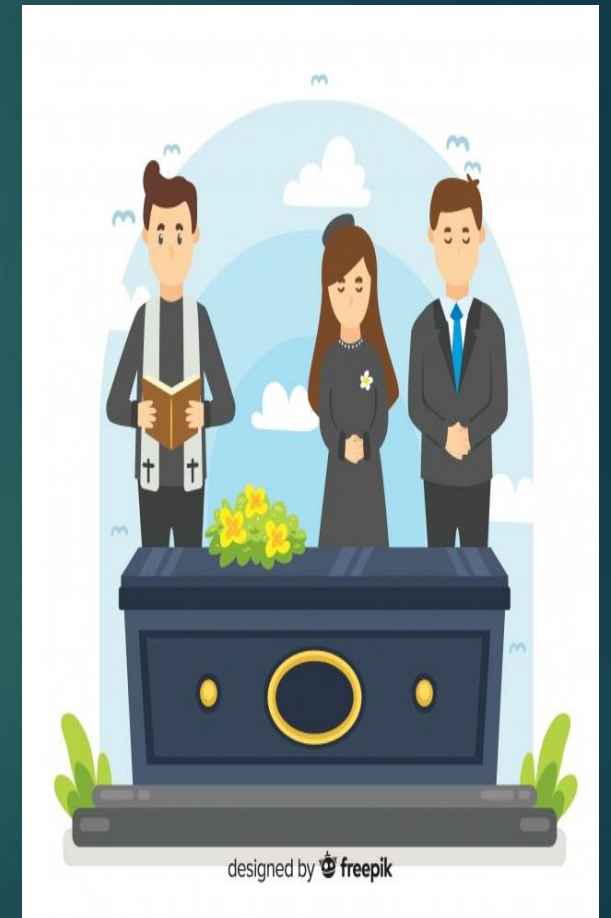
ARTÍCULO 52. LA CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS CONCEDERÁ A SUS TRABAJADORES LOS PERMISOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO TRANSITORIO DE CARGOS DE FORZOSA ACEPTACIÓN, PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE SUFRAGIO, PARA CONCURRIR AL SERVICIO MÉDICO, POR GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA DEBIDAMENTE COMPROBADA, PARA ASISTIR AL ENTIERRO DE COMPAÑEROS DE TRABAJO

- ▶ 1. 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; MÁXIMO DENTRO DE LAS 24 HORAS SIGUIENTES A LA EVENTUALIDAD. LA GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA NO INCLUYE LA LICENCIA POR LUTO NI INCLUYE LA LICENCIA POR PATERNIDAD.
- ▶ 2. EN CASO DE ENTIERRO DE COMPAÑEROS DE TRABAJO, EL AVISO PUEDE SER HASTA CON UN DÍA DE ANTICIPACIÓN Y EL PERMISO SE CONCEDERÁ HASTA EL 10% DE LOS TRABAJADORES. EN ESTE CASO LA CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS, SE RESERVA EL DERECHO DE SEÑALAR EL PERSONAL QUE PUEDA ASISTIR AL ENTIERRO DE SU COMPAÑERO DE TRABAJO.
- ▶ 3. PARA LOS CASOS DERECHO DE SUFRAGIO, DESEMPEÑO DE CARGOS TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACIÓN Y CONCURRENCIA AL SERVICIO MÉDICO CORRESPONDIENTE, Y LO DEMÁS CASOS, EL AVISO SE DARÁ CON ANTICIPACIÓN DE OCHO (8) DÍAS.



LICENCIAS

- ▶ **ARTÍCULO 53.** LA EMPRESA CONCEDERÁ UNA LICENCIA AL TRABAJADOR EN CASO DE FALLECIMIENTO DE SU CÓNYUGE, COMPAÑERO O COMPAÑERA PERMANENTE O DE UN FAMILIAR HASTA EL GRADO SEGUNDO DE CONSANGUINIDAD, PRIMERO DE AFINIDAD Y PRIMERO CIVIL.
- ▶ **PARÁGRAFO 1.** LA LICENCIA POR LUTO CONTEMPLA LOS SIGUIENTES CASOS: MUERTE DEL CÓNYUGE, COMPAÑERO O COMPAÑERA PERMANENTE, LOS ABUELOS, PADRES, HIJOS, NIETOS Y HERMANOS. TAMBIÉN LOS SUEGROS, LOS HIJOS ADOPTIVOS Y PADRES ADOPTANTES.
- ▶ **PARÁGRAFO 2.** LA LICENCIA. SE CONCEDERÁ POR LUTO DE CINCO (5) DÍAS HÁBILES, CUALQUIERA SEA SU MODALIDAD DE CONTRATACIÓN O DE VINCULACIÓN LABORAL.
- ▶ **PARÁGRAFO 3.** EL FALLECIMIENTO DEBERÁ DEMOSTRARSE MEDIANTE DOCUMENTO EXPEDIDO POR LA AUTORIDAD COMPETENTE, DENTRO DE LOS TREINTA (30) DÍAS SIGUIENTES A LA OCURRENCIA.
- ▶ **PARÁGRAFO 4.-** LOS REQUISITOS SON: COPIA DEL CERTIFICADO DE DEFUNCIÓN Y REGISTRO CIVIL DE NACIMIENTO DEL FALLECIDO Y SI ES NECESARIO EL DEL TRABAJADOR; COPIA CERTIFICADO DE MATRIMONIO CIVIL O RELIGIOSO PARA EL CASO DEL CÓNYUGE O DOCUMENTO NOTARIADO SOBRE CONVIVENCIA PARA EL CASO DE COMPAÑERO PERMANENTE; SEGÚN CORRESPONDA. EN TODO CASO, LOS DOCUMENTOS QUE PRUEBEN LA RELACIÓN DE PARENTESCO O FAMILIARIDAD.



LICENCIAS

- ▶ **ARTÍCULO 54. LICENCIA DE PATERNIDAD.** LA EMPRESA CONCEDERÁ LICENCIA REMUNERADA DE PATERNIDAD SEGÚN LA NORMATIVIDAD NACIONAL VIGENTE. PARA TAL EFECTO, EL ÚNICO SOPORTE VÁLIDO PARA EL OTORGAMIENTO DE LICENCIA REMUNERADA DE PATERNIDAD ES EL REGISTRO CIVIL DE NACIMIENTO, EL CUAL DEBERÁ PRESENTARSE A LA EPS A MÁS TARDAR DENTRO DE LOS TREINTA (30) DÍAS SIGUIENTES A LA FECHA DE NACIMIENTO DEL MENOR. ESTA LICENCIA SERÁ A CARGO DE LA EPS, PARA LO CUAL SE REQUERIRÁ QUE EL PADRE HAYA ESTADO COTIZANDO EFECTIVAMENTE DURANTE LAS SEMANAS PREVIAS AL RECONOCIMIENTO DE LA LICENCIA REMUNERADA DE PATERNIDAD. **PARÁGRAFO** EL TRABAJADOR DEBE NOTIFICAR A LA EMPRESA DENTRO DE LAS 24 HORAS SIGUIENTES DEL PARTO.
- ▶ **ARTÍCULO 55. TRÁMITE.** TODO PERMISO QUE IMPLIQUE AUSENCIA DEL PUESTO DE TRABAJO DEBE SER TRAMITADO POR ESCRITO A TRAVÉS DE LA OFICINA DE TALENTO HUMANO PREVIO VISTO BUENO DE LOS SUBGERENTES DE CADA ÁREA. **PARÁGRAFO** PARA PERMISOS DE UN (1) DÍA O MÁS, SE REQUIERE LA APROBACIÓN DE LOS SUBGERENTES DE CADA PROCESO Y DEL COORDINADOR DE TALENTO HUMANO, O QUIEN HAGA SUS VECES. EL INCUMPLIMIENTO A ESTAS MEDIDAS Y PROCEDIMIENTOS GENERA LA SANCIÓN CORRESPONDIENTE DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN LOS NIVELES DE FALTAS DISCIPLINARIAS.

INCAPACIDADES

ARTÍCULO 66. SERVICIOS MÉDICOS. LOS SERVICIOS MÉDICOS QUE REQUIERAN LOS TRABAJADORES SE PRESTARÁN POR LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES (A.R.L) O LA ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD (E.P.S) A QUE SE ENCUENTRE AFILIADO.

ARTÍCULO 67. SERVICIOS DE SALUD. TODO TRABAJADOR DENTRO DEL MISMO DÍA EN QUE SE SIENTA ENFERMO DEBE DIRIGIRSE A LA E.P.S. A LA QUE SE ENCUENTRA AFILIADO, A FIN DE QUE ÉSTE 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. UNA VEZ TENGA EL CONCEPTO MÉDICO, DEBERÁ INFORMAR INMEDIATAMENTE A SU JEFE INMEDIATO Y A OFICINA DE TALENTO HUMANO Y MÁXIMO AL DÍA HÁBIL SIGUIENTE DEBE ENTREGAR O REMITIR EN MEDIO FÍSICO, LA INCAPACIDAD A LA OFICINA DE TALENTO HUMANO. SI ÉSTE NO DIERE AVISO DENTRO DEL TÉRMINO INDICADO, SU INASISTENCIA AL TRABAJO; EN CASO DE OCURRIR, SE TENDRÁ COMO INJUSTIFICADA PARA LOS EFECTOS A QUE HAYA LUGAR.

PARÁGRAFO: LA INCAPACIDAD MÉDICA PARA ASISTIR AL TRABAJO INHABILITARÁ AL TRABAJADOR PARA PRESENTARSE A EVENTOS O ACTIVIDADES EXTRALABORALES (DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y/O CULTURALES) PROGRAMADAS POR LA CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS. EL INCUMPLIMIENTO DE LA PRESENTE DISPOSICIÓN DARÁ LUGAR A LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA DEL CASO POR PRESUNTA COMISIÓN DE PRESUNTA FALTA (S) DISCIPLINARIA (S).

PARÁGRAFO PRIMERO: EN TODO CASO, SI EL TRABAJADOR NO SE PRESENTA A SU JORNADA LABORAL O SE RETIRA DEL SERVICIO O PUESTO DE TRABAJO PARA ACUDIR AL SERVICIO DE SALUD, DEBERÁ ACREDITAR ANTE SU JEFE DIRECTO Y ANTE LA OFICINA DE TALENTO HUMANO EL MISMO DÍA O MÁS TARDAR AL DÍA SIGUIENTE LA ATENCIÓN MÉDICA SUMINISTRADA Y RECIBIDA A TRAVÉS DE LA E.P.S A LA CUAL SE ENCUENTRA AFILIADO. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** UNA VEZ RECIBIDA LA ATENCIÓN DEL SERVICIO DE SALUD POR PARTE DE LA EPS A LA CUAL SE ENCUENTRA AFILIADO EL TRABAJADOR Y QUE PARA EL CASO NO SE DETERMINE UNA INCAPACIDAD MÉDICA, DEBERÁ PRESENTARSE Y RETORNAR A LA JORNADA LABORAL RESPECTIVA.

PARÁGRAFO TERCERO: LA DESATENCIÓN A LO ANTERIOR, DARÁ LUGAR A LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA CORRESPONDIENTE.



TRAMITE DE LAS INCAPACIDADES

1. LAS INCAPACIDADES DEBEN SER EXPEDIDAS POR EL PRESTADOR DE SERVICIOS DE SALUD DE LA EPS A LA CUAL SE ENCUENTRE AFILIADO EL TRABAJADOR. (NO SERÁ VÁLIDA LA PRESENTACIÓN DE INCAPACIDAD MÉDICA DERIVADA DE ATENCIONES PARTICULARES, POR LO QUE EL TRABAJADOR DEBERÁ TRAMITAR SU TRANSCRIPCIÓN ANTE LA EPS).

2. LAS INCAPACIDADES DEBEN OBSERVAR LOS SIGUIENTES REQUISITOS. A) NOMBRES Y APELLIDOS DEL USUARIO A QUIEN SE LE GENERA LA INCAPACIDAD. B) TIPO Y NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN DEL USUARIO. C) CONTINGENCIA DE LA INCAPACIDAD: DEBERÁ SER EXPLÍCITA E INFORMAR EL TIPO DE EVENTO CON EL CUAL SE ENCUENTRA RELACIONADO (ENFERMEDAD GENERAL, ENFERMEDAD PROFESIONAL, ACCIDENTE DE TRABAJO, LICENCIA DE MATERNIDAD, LICENCIA DE PATERNIDAD Y ACCIDENTE DE TRÁNSITO). D) FECHA DE EXPEDICIÓN, INICIO Y FIN DE LA INCAPACIDAD. E) DIAGNÓSTICO O CÓDIGO CIE (CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL DE ENFERMEDADES) POR EL CUAL HA SIDO EMITIDA LA INCAPACIDAD. NÚMERO DE DÍAS DE INCAPACIDAD OTORGADOS. F) NOMBRE, ESPECIALIDAD Y NÚMERO DE REGISTRO MÉDICO E IDENTIFICACIÓN DEL PROFESIONAL QUE EMITE LA INCAPACIDAD. G) FIRMA DEL PROFESIONAL DE LA SALUD QUE EMITE LA INCAPACIDAD. H) NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN O CENTRO MÉDICO QUE EXPIDIÓ LA LICENCIA MÉDICA O INCAPACIDAD, SIEMPRE QUE LA INSTITUCIÓN HAGA PARTE DE LA RED DE SERVICIOS DE LA EPS A LA QUE SE ENCUENTRA AFILIADO EL TRABAJADOR.

3. LAS INCAPACIDADES DEBEN PRESENTARSE EN ORIGINAL Y DEBEN IR ACOMPAÑADAS DE LOS SIGUIENTES SOPORTES DOCUMENTALES, SEGÚN EVENTO: A) INCAPACIDADES POR ENFERMEDAD GENERAL: I). ORIGINAL DE LA DECLARATORIA DE INCAPACIDAD EXPEDIDA POR LA IPS DE LA RED ASIGNADA O AUTORIZADA POR LA EPS. B) DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO O PARTO PREMATURO NO VIABLE: I) ORIGINAL DE LA LICENCIA, EN LA CUAL CONSTE QUE LA TRABAJADORA HA TENIDO UN ABORTO O PARTO PREMATURO, INDICANDO EL TIEMPO DE REPOSO II) EN EL EVENTO QUE EL MENOR FALLEZCA CON POSTERIORIDAD AL PARTO SE DEBE ANEXAR EL CERTIFICADO DE DEFUNCIÓN. C) LICENCIA DE MATERNIDAD O PATERNIDAD: I) CERTIFICADO O LICENCIA DONDE CONSTE LA FECHA DE INICIO Y FINALIZACIÓN DE LA LICENCIA II) CERTIFICADO DE NACIDO VIVO O REGISTRO CIVIL. D) INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRÁNSITO: I) ORIGINAL DE LA DECLARATORIA DE INCAPACIDAD EXPEDIDA POR LA IPS DE LA RED ASIGNADA POR LA EPS O AUTORIZADA POR LA EPS. E) INCAPACIDADES LABORALES: ACCIDENTES DE TRABAJO Y/O ENFERMEDAD LABORALES: I) ORIGINAL DE LA DECLARATORIA DE INCAPACIDAD.

4. TODOS LOS DOCUMENTOS QUE SOPORTAN LAS INCAPACIDADES DEBEN RADICARSE CON DESTINO A LA OFICINA DE TALENTO HUMANO.



TRAMITE INCAPACIDADES

5. EL TIEMPO DE LA INCAPACIDAD COMIENZA EL DÍA EN QUE ES EXPEDIDA POR EL MÉDICO TRATANTE Y SE CONTABILIZA EN DÍAS CALENDARIO INCLUYENDO SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS CUANDO HAYA LUGAR A ELLO. PARA TALES EFECTOS, SIN IMPORTAR LA HORA EN QUE SE GENERA LA INCAPACIDAD, SE ENTENDERÁ LA HORA 12:00 A.M. COMO INICIO DEL DÍA Y LA HORA 11:59 P.M. COMO EL FIN DEL DÍA.

6. EN CASO DE QUE LA INCAPACIDAD SEA POR CONCEPTO O CONSECUENCIA DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y/O DE ENFERMEDAD LABORAL SE GESTIONA A TRAVÉS DE ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES.

7. LAS INCAPACIDADES Y CONCEPTOS EXPEDIDOS POR MEDICINA LEGAL NO TIENEN VALIDEZ PARA JUSTIFICAR LA INASISTENCIA AL TRABAJO, PUES SON DE DICTAMEN PERICIAL, ES DECIR, SÓLO PARA ASUNTOS PROPIOS DE UN PROCESO JUDICIAL. EN TAL CASO, EL TRABAJADOR DEBE SOLICITAR VALORACIÓN ANTE SU EPS DE LA CONDICIÓN QUE PRESENTE, PUES ES A ELLA A LA QUE LE CORRESPONDE LA VALIDACIÓN DE LAS INCAPACIDADES.

8. LAS INCAPACIDADES DERIVADAS DE CIRUGÍAS ESTÉTICAS NO SE CONSIDERAN EXCUSA PARA LA INASISTENCIA AL TRABAJO, DE ACUERDO CON LAS DISPOSICIONES LEGALES Y REGLAMENTARIAS VIGENTES.

9. LAS CIRUGÍAS PROGRAMADAS SE DEBEN INFORMAR AL EMPLEADOR, MÍNIMO CON 8 DÍAS HÁBILES DE ANTICIPACIÓN.

10. EN CASO DE PRESENTARSE AUSENCIAS LABORALES POR MOTIVOS DE SALUD, LAS CUALES NO SE ENCUENTREN DEBIDAMENTE JUSTIFICADAS Y NO CUMPLAN LOS REQUISITOS ANTERIORMENTE MENCIONADOS, SE ENTENDERÁN COMO AUSENCIAS INJUSTIFICADAS QUE DARÁN FACULTAD AL EMPLEADOR PARA INICIAR LAS INVESTIGACIONES A QUE HAYA LUGAR.



CAPITULO 15

R.I.T.

DEBERES DE LOS TRABAJADORES

LUIS GIOVANNY ENRIQUEZ RAMIREZ



ART 58 CST OBLIGACIONES TRABAJADOR

- ▶ REALIZAR PERSONALMENTE LA LABOR, EN LOS TÉRMINOS ESTIPULADOS; **OBSERVAR** LOS PRECEPTOS DEL REGLAMENTO Y ACATAR Y CUMPLIR LAS ÓRDENES E INSTRUCCIONES QUE DE MODO PARTICULAR LA IMPARTAN EL EMPLEADOR O SUS REPRESENTANTES, SEGÚN EL ORDEN JERÁRQUICO ESTABLECIDO.
- ▶ NO COMUNICAR CON TERCEROS, SALVO LA AUTORIZACIÓN EXPRESA, LAS INFORMACIONES QUE TENGA SOBRE SU TRABAJO, ESPECIALMENTE SOBRE LAS COSAS QUE SEAN DE NATURALEZA RESERVADA O CUYA DIVULGACIÓN PUEDA OCASIONAR PERJUICIOS AL EMPLEADOR, LO QUE NO OBSTA PARA DENUNCIAR DELITOS COMUNES O VIOLACIONES DEL CONTRATO O DE LAS NORMAS LEGALES DEL TRABAJO ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES.
- ▶ CONSERVAR Y RESTITUIR UN BUEN ESTADO, SALVO EL DETERIORO NATURAL, LOS INSTRUMENTOS Y ÚTILES QUE LE HAYAN SIDO FACILITADOS Y LAS MATERIAS PRIMAS SOBANTES.
- ▶ GUARDAR RIGUROSAMENTE LA MORAL EN LAS RELACIONES CON SUS SUPERIORES Y COMPAÑEROS.
- ▶ COMUNICAR OPORTUNAMENTE AL EMPLEADOR LAS OBSERVACIONES QUE ESTIME CONDUCENTES A EVITARLE DAÑOS Y PERJUICIOS.
- ▶ PRESTAR LA COLABORACIÓN POSIBLE EN CASOS DE SINIESTRO O DE RIESGO INMINENTE QUE AFECTEN O AMENACEN LAS PERSONAS O COSAS DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.
- ▶ OBSERVAR CON SUMA DILIGENCIA Y CUIDADO LAS INSTRUCCIONES Y ÓRDENES PREVENTIVAS DE ACCIDENTES O DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

CAPITULO 17

R.I.T.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA TRABAJADORES

LUIS GIOVANNY ENRIQUEZ RAMIREZ



PROHIBICIONES RIT ART 82

- ▶ FALTAR AL TRABAJO SIN CAUSA
- ▶ DAÑAR, CON CUALQUIER ACTUACIÓN O ACCIÓN, LA IMAGEN DEL CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. Y/O DE SUS ESPECIALISTAS Y/O COMPAÑEROS DE TRABAJO Y/O SOCIOS Y/O DIRECTIVOS.
- ▶ INJURIAR O DIFAMAR A SUS SUPERIORES Y COMPAÑEROS DE TRABAJO, CON COMENTARIOS, APODOS, PALABRAS OFENSIVAS O REALIZAR ACTOS SEMEJANTES, EN FORMA VERBAL O ESCRITA.
- ▶ SUSTRAR DEL CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S LOS ÚTILES Y MATERIALES DE TRABAJO.SA JUSTIFICADA O SIN PERMISO DEL EMPLEADOR.
- ▶ USAR LOS ÚTILES O HERRAMIENTAS SUMINISTRADAS POR EL EMPLEADOR PARA OBJETO DISTINTO DEL TRABAJO CONTRATADO.
- ▶ SUMINISTRAR A EXTRAÑOS Y TERCEROS, SIN AUTORIZACIÓN EXPRESA DE GERENCIA DEL CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S, INFORMACIÓN, DATOS O DOCUMENTOS RELACIONADOS CON ESTA O CON CUALQUIERA DE SUS ASOCIADOS, TRABAJADORES O SISTEMAS, SERVICIOS O PROCEDIMIENTOS.

PROHIBICIONES RIT ART 82

- ▶ APROPIARSE O TOMAR PARA SÍ O PARA SU USO; ELEMENTOS DE DOTACIÓN O PROTECCIÓN PERSONAL DE OTRO TRABAJADOR Y QUE HAYAN SIDO SUMINISTRADOS POR EL EMPLEADOR.
- ▶ CONFIAR A OTRO TRABAJADOR, SIN LA AUTORIZACIÓN CORRESPONDIENTE; LA EJECUCIÓN DE LA PROPIA LABOR.
- ▶ PERMANECER EN UN SITIO DE LABOR DISTINTO AL ASIGNADO, POR RAZONES NO JUSTIFICADAS O DIFERENTES A LOS DE SU TRABAJO.
- ▶ SE PROHÍBE DELEGAR LA RESPONSABILIDAD QUE CORRESPONDE DE ACUERDO CON LA MISIÓN DE SU CARGO.
- ▶ CUANDO UN TRABAJADOR SEA SUSPENDIDO A CONSECUENCIA DE UNA SANCIÓN DISCIPLINARIA NO PODRÁ ASISTIR POR UN COMPAÑERO DE TRABAJO O REEMPLAZARLO EN SUS TURNOS O ACTIVIDADES LABORALES. EL INCUMPLIMIENTO DE ESTA PROHIBICIÓN DARÁ LUGAR A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

CAPITULO 18

R.I.T.

ESCALA DE

FALTAS Y

SANCIONES

DISCIPLINARIAS

LUIS GIOVANNY ENRIQUEZ RAMIREZ



FACULTAD DISCIPLINARIA

- ▶ **ARTÍCULO 88. FALTAS GRAVES Y LEVES.** CONSTITUYE FALTA DISCIPLINARIA GRAVE O LEVE, EL INCUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES, DE LAS OBLIGACIONES, DE LAS PROHIBICIONES; EL ABUSO DE LOS DERECHOS, LA EXTRALIMITACIÓN DE LAS FUNCIONES. LA GRAVEDAD O LEVEDAD DE LA FALTA SE ESTABLECERÁ DE CONFORMIDAD CON LOS CRITERIOS SEÑALADOS EN ESTE REGLAMENTO ACORDE CON LA LEY Y LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA.
- ▶ **ARTÍCULO 90. DE LAS SANCIONES DE LAS FALTAS LEVES** LAS FALTAS LEVES PODRÁN SER SANCIONADAS CON SUSPENSIÓN EN EL TRABAJO HASTA POR OCHO (8) DÍAS Y, SI ES REITERATIVA LA FALTA, CON SUSPENSIÓN EN EL TRABAJO HASTA POR TREINTA (30) DÍAS. CUANDO LA FALTA DISCIPLINARIA SEA RETRASO EN LA HORA DE INGRESO A LA JORNADA LABORAL SIN UNA CAUSA O MOTIVO VÁLIDO SUFICIENTE, EL EMPLEADOR PODRÁ APLICAR SANCIÓN DE MULTA, EQUIVALENTE A LAS HORAS DE SERVICIO QUE DEBIÓ PRESTAR. EN ESTOS CASOS EL DESCUENTO QUE SE REALIZA NO PUEDE SER SUPERIOR A LA QUINTA PARTE DE UN DÍA DE SALARIO. EL DESCUENTO DEBE CONTABILIZARSE EN UNA CUENTA ESPECIAL, DESTINADA A LA ENTREGA DE PREMIOS O REGALOS A LOS TRABAJADORES. **PARAGRAFO.** SI EL TRABAJADOR INCURRE POR TERCERA VEZ, EN EL LAPSO DE DOS (2) AÑOS, EN ALGUNA (S) DE LAS FALTAS LEVES SEÑALADAS EN EL PRESENTE REGLAMENTO, SU CONDUCTA DARÁ LUGAR A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.



FACULTAD DICIPLINARIA

- ▶ **ARTICULO 91. DEL SALARIO DURANTE UNA SANCIÓN DE SUSPENSIÓN.** DURANTE LOS PERÍODOS DE SUSPENSIÓN EN EL TRABAJO CESARÁ LA OBLIGACIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR DE EJECUTAR SUS FUNCIONES Y POR PARTE DE EMPLEADOR LA DE CANCELAR EL SALARIO CORRESPONDIENTE A LOS DÍAS DE SUSPENSIÓN.
- ▶ **ARTICULO 92. DEL REINTEGRO DESPUÉS DE UNA SUSPENSIÓN.** EL TRABAJADOR QUE HAYA SIDO SUSPENDIDO DEBERÁ PRESENTARSE EXACTAMENTE AL DÍA SIGUIENTE DE LA FECHA EN QUE TERMINA LA SANCIÓN. DE NO HACERLO ASÍ, SE ENTENDERÁ QUE ABANDONA EL TRABAJO Y TRAERÁ COMO CONSECUENCIA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO RESPECTIVO. **PARÁGRAFO.** AL TRABAJADOR QUE SEA SANCIONADO CON SUSPENSIÓN EN EL TRABAJO, NO SE LE AUTORIZARÁN CAMBIOS DE TURNOS NI TRABAJOS SUPLEMENTARIOS, DENTRO DE LOS SEIS MESES SIGUIENTES, CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA DE EXPEDICIÓN DE LA SANCIÓN.

FALTAS LEVES

1. EL RETARDO POR PRIMERA VEZ, DENTRO DEL PERIODO MENSUAL DE LABORES; HASTA DE 15 MINUTOS EN LA HORA DE ENTRADA Y SIN EXCUSA SUFICIENTE, CUANDO NO CAUSE PERJUICIO DE CONSIDERACIÓN A LA EMPRESA; AJUSTADO AL PROCEDIMIENTO DE AUSENTISMO LABORAL DETERMINADO POR LA OFICINA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y QUE HACE PARTE INTEGRAL DE ESTE REGLAMENTO DE TRABAJO.
2. LA VIOLACIÓN LEVE POR PARTE DEL TRABAJADOR DE LAS OBLIGACIONES CONTRACTUALES O REGLAMENTARIAS.
3. ENTREGAR INOPORTUNAMENTE LOS INFORMES, AVANCES O REPORTES QUE LE SEAN SOLICITADOS CON OCASIÓN DE SUS ACTIVIDADES, CUANDO NO SE CAUSE PERJUICIO A LA EMPRESA.
4. EL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL TRABAJADOR DE LAS OBLIGACIONES A SU CARGO Y QUE NO AFECTE A LA EMPRESA.
5. DESACATAR ÓRDENES DE SUS SUPERIORES QUE NO REPERCUTA O GENERE AFECTACIÓN A LA EMPRESA EN LA PRESTACIÓN DE SUS SERVICIOS.
6. INASISTENCIA INJUSTIFICADA POR PRIMERA VEZ; A CAPACITACIONES, EDUCACIÓN CONTINUA, COMITÉS, REINDUCCIONES; ORGANIZADAS POR LA EMPRESA.
7. UTILIZAR BATAS QUIRÚRGICAS O DE UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS (UCI), QUIROFANOS POR FUERA DE LAS ÁREAS AUTORIZADAS PARA SU USO.
8. PARA EL PERSONAL ASISTENCIAL; OMITIR POR PRIMERA VEZ LAS SIGUIENTES ASIGNACIONES: A. CONTEO DE CANASTAS, REGISTROS DE TEMPERATURAS, RECEPCIÓN DE CUARTO SUCIO, ORDEN DEL SERVICIO, DOTACIÓN DE MATERIAL ESTÉRIL, CONTROL DE VISITAS, ENTRE OTRAS; ASIGNADAS POR SU JEFE INMEDIATO. B. NO DILIGENCIAR FORMATOS, REGISTROS DE TEMPERATURA DE HUMEDAD CARRO DE PARO, STOCK, ENTRE OTROS; ASIGNADOS POR LA EMPRESA. C. NO REALIZAR EL REGISTRO OPORTUNO DE MEDICAMENTOS, INSUMOS. D. NO REGISTRAR EN HISTORIA CLÍNICA PROCEDIMIENTOS O CONDICIONES CLARAS EN NOTAS DE ENFERMERÍA, TERAPIAS O REGISTROS MÉDICOS. E. NO INFORMACIÓN DE INCIDENTES POR PRIMERA VEZ A SU JEFE INMEDIATO O AL ÁREA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE. F. LA NO EJECUCIÓN DE SUBORDINACIÓN Y ÓRDENES DE SUS JEFES INMEDIATOS POR PRIMERA VEZ, SIEMPRE QUE NO GENERE DAÑO O AFECTACIÓN GRAVE POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS.
9. LA NO COMPARECENCIA EN CALIDAD DE TESTIGO A UNA AUDIENCIA DENTRO DEL PROCESO DISCIPLINARIO, CUANDO NO SE JUSTIFIQUE VÁLIDAMENTE DENTRO DE LOS TRES (3) DÍAS SIGUIENTES A LA CITACIÓN.
10. LA NO ACTUALIZACIÓN DE DATOS PERSONALES EN EL REGISTRO DE TALENTO HUMANO.
11. SEGREGAR DE FORMA INADECUADA RESIDUOS HOSPITALARIOS

FALTAS GRAVES

ARTÍCULO 93°. FALTAS GRAVES. CONSTITUYEN FALTAS GRAVES Y DAN LUGAR A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO AQUELLOS ACTOS DE GRAVE INDISCIPLINA O COMPORTAMIENTO LABORAL INADECUADO QUE CONSTITUYEN UNA INFRACCIÓN A LOS DEBERES ESENCIALES QUE EMANAN DEL CONTRATO DE TRABAJO; LO CUAL CREA, ATENTA Y OCASIONA PELIGRO Y/O DAÑO GRAVE A LA PERSONA, LA EMPRESA Y/O A LA SEGURIDAD Y HACEN QUE NO SEA RAZONABLE LA PERMANENCIA DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA. LA COMISIÓN DE UNA FALTA GRAVE ES UNA JUSTA CAUSA PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL EMPLEADOR

1. LA FALTA EN EL TRABAJO EN LA MAÑANA, EN LA TARDE O EN EL TURNO CORRESPONDIENTE, SIN EXCUSA SUFICIENTE.
2. EL INCUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS O NORMAS DE LA CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS RELACIONADA CON LOS REPORTE Y COMPROBACIÓN DE ENFERMEDAD, AUSENCIAS Y NOVEDADES RELACIONADAS CON SU ACTIVIDAD LABORAL.
3. NO CUMPLIR INJUSTIFICADAMENTE, LAS ASIGNACIONES DELEGADAS POR SU JEFE INMEDIATO.
4. EL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL TRABAJADOR DE LAS OBLIGACIONES A SU CARGO O LA VIOLACIÓN DE SUS PROHIBICIONES, QUE NO CONSTITUYAN MOTIVO SUFICIENTE Y JUSTO PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO.
5. UTILIZAR UNIFORMES O INSIGNIAS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA PARA ACTIVIDADES QUE NO TENGAN RELACIÓN CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROPIOS DE LA EMPRESA, Y QUE CON ELLO SE AFECTE EL BUEN NOMBRE E IMAGEN DE LA CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS
6. EL USO DE INSIGNIAS DE MISIÓN MÉDICA CUANDO NO SE ENCUENTRE EN CUMPLIMIENTO DE SU MISIÓN.
7. ALTERAR INFORMACIÓN DE COMPUTADORES PARA CAMBIOS EN HISTORIA CLÍNICA O SISTEMA DE INFORMACIÓN HOSPITALARIO.

FALTAS GRAVES

8. PARA EL PERSONAL ASISTENCIAL, OMITIR POR SEGUNDA VEZ LAS SIGUIENTES ASIGNACIONES: A) CONTEO DE CANASTAS, REGISTROS DE TEMPERATURAS, RECEPCIÓN DE CUARTO SUCIO, ORDEN DEL SERVICIO, DOTACIÓN DE MATERIAL ESTÉRIL, CONTROL DE VISITAS, ENTRE OTRAS ASIGNADAS POR SU JEFE INMEDIATO. B) NO DILIGENCIAR FORMATOS, REGISTROS DE TEMPERATURA DE HUMEDAD CARRO DE PARO, STOCK, ENTRE OTROS ASIGNADOS POR LA EMPRESA. C) NO REALIZAR EL REGISTRO OPORTUNO DE MEDICAMENTOS, INSUMOS. D) NO REGISTRAR EN HISTORIA CLÍNICA PROCEDIMIENTOS O CONDICIONES CLARAS EN NOTAS DE ENFERMERÍA, TERAPIAS O REGISTROS MÉDICOS. E) SEGREGAR DE FORMA INADECUADA RESIDUOS HOSPITALARIOS G. LA NO EJECUCIÓN DE SUBORDINACIÓN Y ORDENES DE SUS JEFES O DE SUS FUNCIONES ESTABLECIDAS.

9. IDENTIFICAR EVENTO ADVERSO Y NO INFORMAR A COORDINACIONES O JEFE DE CALIDAD Y SEGURIDAD DE PACIENTE, MEDIANTE FORMATO ESTIPULADO PARA TAL FIN.

10. COMPORTARSE DE MANERA INDECOROSA DENTRO DE LAS INSTALACIONES DE LA CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS (RELACIONES ÍNTIMAS, ESPECTÁCULOS, ESCÁNDALOS).

FALTAS GRAVES

11. LA NEGATIVA DE ACCEDER A LOS CONTROLES Y MEDIDAS DE SEGURIDAD INDICADOS POR LA EMPRESA, AUNQUE NO SE CAUSE PERJUICIO A LA ENTIDAD O AL MISMO TRABAJADOR.
12. LA FALTA TOTAL AL TRABAJO DURANTE EL DÍA SIN EXCUSA SUFICIENTE, AUNQUE NO CAUSE PERJUICIO DE CONSIDERACIÓN A LA EMPRESA.
13. RENUENCIA A LA REALIZACIÓN O ACTUALIZACIÓN DE CURSOS O REQUISITOS SOLICITADOS POR NORMATIVIDAD VIGENTE PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y SU ACREDITACIÓN PERTINENTE.
14. ALTERAR O FALSIFICAR DOCUMENTOS.
15. SALIR DE LAS DEPENDENCIAS DE LA EMPRESA DURANTE LAS HORAS DE TRABAJO, SIN PREVIA AUTORIZACIÓN DE SU JEFE INMEDIATO.
16. EL RETARDO HASTA DE 15 MINUTOS EN LA HORA DE ENTRADA AL TRABAJO SIN EXCUSA SUFICIENTE, POR SEGUNDA VEZ.
17. LA VIOLACIÓN GRAVE POR PARTE DEL TRABAJADOR DE LAS OBLIGACIONES, DEBERES Y PROHIBICIONES LEGALES, CONTRACTUALES O REGLAMENTARIAS.
18. UTILIZAR LA VIOLENCIA PARA COARTAR EL EJERCICIO DE LA LIBRE EXPRESIÓN O PARA TENTAR CONTRA LA DIGNIDAD HUMANA DE UN MIEMBRO DE LA CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS O SUS USUARIOS.
19. PREVALERSE DE LA CONDICIÓN DE TRABAJADOR PARA OBTENER CUALQUIER FAVOR O PRESTACIÓN PERSONAL.
20. UTILIZAR LOS RECURSOS INSTITUCIONALES, EL NOMBRE DE LA EMPRESA, INFORMACIÓN CONFIDENCIAL O EL CARGO QUE DESEMPEÑA, PARA SU BENEFICIO PERSONAL O DE TERCEROS.
21. UTILIZAR PARA BENEFICIO PROPIO O AJENO SIN LA DEBIDA AUTORIZACIÓN, LOS ESTUDIOS, PROCEDIMIENTOS, DESCUBRIMIENTOS, INVENTOS, INFORMACIONES O MEJORAS OBTENIDOS O CONOCIDOS POR EL TRABAJADOR, O CON INTERVENCIÓN DE ÉL, DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

FALTAS GRAVES

22. ENTREGAR Y/O ACEPTAR DINERO O DÁDIVAS PARA OBTENER CUALQUIER TIPO DE BENEFICIO, O QUE PUEDA LLEVAR A INFLUIR EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL DESARROLLO DE SUS LABORES.
23. INCUMPLIR SISTEMÁTICAMENTE LOS DEBERES, OBLIGACIONES Y FUNCIONES DEL CARGO QUE DESEMPEÑE.
24. ABSTENERSE DE INFORMAR OPORTUNAMENTE EL HECHO DE HABER RECIBIDO UN MAYOR VALOR EN LA NÓMINA, O EN OTROS PAGOS LABORALES O SUMAS DE DINERO QUE POR ERROR ENTREGUE LA CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS AL TRABAJADOR.
25. REALIZAR, PROMOVER U OCULTAR ACTOS DE ACOSO LABORAL O DE OTRA NATURALEZA CONTRA COMPAÑEROS DE TRABAJO, INCLUSO CONTRA LOS SUPERIORES O LAS PERSONAS QUE DEPENDAN DEL TRABAJADOR.
26. INCUMPLIR LAS INSTRUCCIONES, REGLAMENTOS Y DETERMINACIONES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, ADOPTADOS EN FORMA GENERAL O ESPECÍFICA Y QUE SE ENCUENTREN DENTRO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS U OTROS INSTRUMENTOS.
27. ABSTENERSE DE UTILIZAR LAS PRENDAS O LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES.
28. USAR INDEBIDAMENTE, APROPIARSE, RETENER O USUFRUCTUAR PARA FINES PARTICULARES, BIENES DE LA CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS, INCLUIDOS AQUELLOS QUE SEGÚN LA LEY Y LOS REGLAMENTOS DE LA EMPRESA O LOS CONTRATOS SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL PERTENECIEREN A ELLA.
29. TODO DAÑO MATERIAL CAUSADO POR DESCUIDO O INTENCIONALMENTE A LOS EDIFICIOS, OBRAS, MÁQUINAS, EQUIPOS, HERRAMIENTAS, INSTRUMENTOS, SISTEMAS Y DEMÁS OBJETOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO.
30. DESTRUIR O ATENTAR EN CUALQUIER FORMA CONTRA LOS BIENES DE LA CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS O DE LA ENTIDAD EN LA CUAL ESTÁ PRESTANDO SUS SERVICIOS.
31. ABSTENERSE DE MANEJAR DILIGENTEMENTE LOS EQUIPOS, MATERIALES Y DEMÁS ENSERES DE LA CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS , AL IGUAL QUE ABSTENERSE DE DAR AVISO AL JEFE INMEDIATO EN CASO DE CUALQUIER DAÑO, PÉRDIDA O FALLAS TÉCNICAS QUE SE PRESENTEN EN ALGÚN OBJETO RELACIONADO DIRECTAMENTE CON SU LABOR.
32. TRASLADAR FUERA DE LAS INSTALACIONES DE LA CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS O DEL LUGAR DONDE PRESTE SUS SERVICIOS, SIN AUTORIZACIÓN DEL EMPLEADOR; MATERIAS PRIMAS, MAQUINARIA, BIENES, OBJETOS O CUALQUIER ELEMENTO DE PROPIEDAD, USO, TENENCIA O EN CUSTODIA DE LA EMPRESA O DE LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO.

FALTAS GRAVES

33. VENDER, CAMBIAR, PRESTAR O NEGOCIAR EN CUALQUIER FORMA ALGÚN OBJETO MATERIAL O INTELECTUAL DE PROPIEDAD DE LA CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS O QUE SE ENCUENTRO EN USO Y TENENCIA DE LA EMPRESA, SIN SU AUTORIZACIÓN.
34. DEJAR MÁQUINAS, EQUIPOS, HERRAMIENTAS, O ELEMENTOS DE TRABAJO EN LUGARES DISTINTOS A LOS SEÑALADOS PARA TAL FIN, O ENTREGARLOS A OTRAS PERSONAS SIN RECIBIR LA ORDEN O AUTORIZACIÓN CORRESPONDIENTE.
35. OPERAR O USAR EQUIPOS, MÁQUINAS, HERRAMIENTAS, VEHÍCULOS U OTROS ELEMENTOS QUE NO SE LE HAYAN ENTREGADO O ASIGNADO CON PERJUICIO PARA CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS.
36. MANIPULAR O ALTERAR EL SISTEMA DE CIRCUITO CERRADO DE TELEVISIÓN SIN PREVIA AUTORIZACIÓN DEL EMPLEADOR.
37. DEJAR PERDER LOS OBJETOS QUE SE LE HAN CONFIADO PARA SU CUIDADO.
38. UTILIZAR EL PERMISO O LA LICENCIA CONCEDIDA POR LA CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS EN ASUNTOS DIFERENTES A LOS EXPUESTOS AL MOMENTO DE LA SOLICITUD.
39. PRESENTARSE AL LUGAR DE TRABAJO BAJO LOS EFECTOS DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS O BAJO LA INFLUENCIA DE SUSTANCIAS ESTUPEFACIENTES, ALUCINÓGENAS, PSICOTRÓPICAS O SINTÉTICAS O CUALQUIER SUSTANCIA O PRODUCTO SEMEJANTE, O INGERIR BEBIDAS ALCOHÓLICAS O CONSUMIR CUALQUIERA DE ESTAS SUSTANCIAS DURANTE LA JORNADA LABORAL; AL IGUAL QUE SER ENCONTRADO DENTRO DE LA JORNADA LABORAL BAJO LOS EFECTOS DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS O BAJO LA INFLUENCIA DE SUSTANCIAS ESTUPEFACIENTES, ALUCINÓGENAS, PSICOTRÓPICAS O SINTÉTICAS O CUALQUIER SUSTANCIA O PRODUCTO SEMEJANTE.
40. CONDUCIR VEHÍCULOS DE LA CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS O CUALQUIER OTRO VEHÍCULO QUE LE SEA ENTREGADO PARA LA EJECUCIÓN DE SUS LABORES, BAJO LOS EFECTOS DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS, O BAJO LA INFLUENCIA DE SUSTANCIAS ESTUPEFACIENTES, ALUCINÓGENAS, PSICOTRÓPICAS O SINTÉTICAS O CUALQUIER SUSTANCIA O PRODUCTO SEMEJANTE, EN EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES.
41. RETIRAR DE CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS O DE LOS LUGARES ASIGNADOS POR ELLA, VEHÍCULOS DE PROPIEDAD DE ESTA O QUE LE HAYAN SIDO ASIGNADOS PARA LA EJECUCIÓN DE SUS LABORES, SIN LA DEBIDA AUTORIZACIÓN; O INCUMPLIR LAS NORMAS LEGALES DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE, AL IGUAL QUE TRANSPORTAR PASAJEROS U OBJETOS NO AUTORIZADOS O REALIZAR RECORRIDOS NO AUTORIZADOS.

FALTAS GRAVES

42. NEGARSE A ATENDER LAS ÓRDENES, INSTRUCCIONES Y CORRECCIONES IMPARTIDAS POR SUS SUPERIORES, AL IGUAL QUE INCITAR A LOS TRABAJADORES DE LA CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS PARA QUE LAS DESCONOZCAN.

43. PERJUDICAR, OBSTRUIR O DILATAR EL NORMAL FUNCIONAMIENTO DE CUALQUIERA DE LAS ACTIVIDADES DE CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS , MEDIANTE ALGÚN ACTO U OMISIÓN.

44. SUSCITAR, DIRIGIR O COLABORAR EN DISTURBIOS QUE PERJUDIQUEN EL FUNCIONAMIENTO DE LA CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS .

45. ATEMORIZAR, COACCIONAR, O INTIMIDAR A ALGÚN COMPAÑERO DE TRABAJO DENTRO DE LA CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS O FUERA DE ELLA, O FALTAR AL RESPETO CON HECHOS O PALABRAS INSULTANTES A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO O SUPERIORES JERÁRQUICOS O A CUALQUIER MIEMBRO DE LA COMUNIDAD EMPRESARIAL. (ACOSO LABORAL LEY 1010 DE 2006 REFORMADA LEY 2209 DE 2022)

46. HACER AFIRMACIONES FALSAS O MALICIOSAS SOBRE LA CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS , SU PERSONAL DIRECTIVO, LOS TRABAJADORES Y DEMÁS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EMPRESARIAL, O SOBRE PRODUCTOS O SERVICIOS.

47. ABSTENERSE DE REPORTAR INMEDIATAMENTE LOS DINEROS QUE POR CUALQUIER MOTIVO LLEGARE A RECIBIR Y QUE PERTENECIEREN A CLÍNICA CARDIONEUROVASCULAR PABÓN SAS

48. CREAR O ALTERAR DOCUMENTOS

CAPITULO 19

R.I.T.

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

LUIS GIOVANNY ENRIQUEZ RAMIREZ



TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, ES LA CESACIÓN DEFINITIVA DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN LABORAL, MOTIVADA POR ALGUNA CAUSA INDEPENDIEMENTE DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES O POR UN ACTO DEPENDIENTE DE DICHA VOLUNTAD.

AL TERMINARSE EL CONTRATO DE TRABAJO DE FORMA INICIAL NO SE DEFINE LA “JUSTA CAUSA”, PERO DE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS QUE LA ORIGINAN SE PUEDE DECIR QUE ES TODO ACONTECIMIENTO GRAVE OCURRIDO DURANTE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO, QUE ROMPE LA ARMONÍA ENTRE EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR Y QUE DIFICULTA O IMPOSIBILITA LAS RELACIONES LABORALES ENTRE LAS DOS PARTES.

ESTO ES LO QUE SE CONOCE COMO JUSTO DESPIDO O DESPIDO COMO SANCIÓN Y QUE SOBREVIENE CUANDO UNA DE LAS PARTES DE LA RELACIÓN, DECIDE TERMINAR EL CONTRATO DE TRABAJO EXISTENTE, INVOCANDO LA COMISIÓN DE UNA CAUSA JUSTA DE TERMINACIÓN

UNO DE LOS EXTREMOS DE LA RELACIÓN, CALIFICA QUE SE HA CONFIGURADO UNA CAUSAL SUFICIENTE PARA LA TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL, POR ACTOS U OMISIONES DE LA OTRA PARTE.



TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO POR CAUSA LEGAL SERÁN AQUELLAS CONSAGRADAS EN EL ARTÍCULO 61 DEL CST

- ▶ POR MUERTE DEL TRABAJADOR;
- ▶ POR MUTUO CONSENTIMIENTO;
- ▶ POR EXPIRACIÓN DEL PLAZO FIJO PACTADO;
- ▶ POR TERMINACIÓN DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA;
- ▶ POR LIQUIDACIÓN O CLAUSURA DEFINITIVA DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO
- ▶ POR SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES POR PARTE DEL EMPLEADOR DURANTE MÁS DE CIENTO VEINTE (120) DÍAS;
- ▶ POR SENTENCIA EJECUTORIADA;
- ▶ POR NO REGRESAR EL TRABAJADOR A SU EMPLEO, AL DESAPARECER LAS CAUSAS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ASÍ MISMO, LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS JUSTAS, SERÁN AQUELLAS CONSAGRADAS EN EL ARTÍCULO 62 Y 63


- ▶ EL HABER SUFRIDO ENGAÑO POR PARTE DEL TRABAJADOR, MEDIANTE LA PRESENTACIÓN DE CERTIFICADOS FALSOS PARA SU ADMISIÓN O TENDIENTES A OBTENER UN PROVECHO INDEBIDO.
- ▶ TODO ACTO DE VIOLENCIA, INJURIA, MALOS TRATAMIENTOS O GRAVE INDISCIPLINA EN QUE INCURRA EL TRABAJADOR EN SUS LABORES, CONTRA EL {EMPLEADOR}, LOS MIEMBROS DE SU FAMILIA, EL PERSONAL DIRECTIVO O LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO.
- ▶ TODO ACTO GRAVE DE VIOLENCIA, INJURIA O MALOS TRATAMIENTOS EN QUE INCURRA EL TRABAJADOR FUERA DEL SERVICIO, EN CONTRA DEL {EMPLEADOR}, DE LOS MIEMBROS DE SU FAMILIA O DE SUS REPRESENTANTES Y SOCIOS, JEFES DE TALLER, VIGILANTES O CELADORES.
- ▶ TODO DAÑO MATERIAL CAUSADO INTENCIONALMENTE A LOS EDIFICIOS, OBRAS, MAQUINARIAS Y MATERIAS PRIMAS, INSTRUMENTOS Y DEMÁS OBJETOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO, Y TODA GRAVE NEGLIGENCIA QUE PONGA EN PELIGRO LA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS O DE LAS COSAS.
- ▶ TODO ACTO INMORAL O DELICTUOSO QUE EL TRABAJADOR COMETA EN EL TALLER, ESTABLECIMIENTO O LUGAR DE TRABAJO O EN EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

- ▶ CUALQUIER VIOLACIÓN GRAVE DE LAS OBLIGACIONES O PROHIBICIONES ESPECIALES QUE INCUMBEN AL TRABAJADOR DE ACUERDO CON LOS ARTÍCULOS 58 Y 60 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, O CUALQUIER FALTA GRAVE CALIFICADA COMO TAL EN PACTOS O CONVENCIONES COLECTIVAS, FALLOS ARBITRALES, CONTRATOS INDIVIDUALES O REGLAMENTOS
- ▶ LA DETENCIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJADOR POR MÁS DE TREINTA (30) DÍAS, A MENOS QUE POSTERIORMENTE SEA ABSUELTO; O EL ARRESTO CORRECCIONAL QUE EXCEDA DE OCHO (8) DÍAS, O AUN POR TIEMPO MENOR, CUANDO LA CAUSA DE LA SANCIÓN SEA SUFICIENTE POR SÍ MISMA PARA JUSTIFICAR LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO.
- ▶ EL QUE EL TRABAJADOR REVELE LOS SECRETOS TÉCNICOS O COMERCIALES O DÉ A CONOCER ASUNTOS DE CARÁCTER RESERVADO, CON PERJUICIO DE LA EMPRESA.
- ▶ EL DEFICIENTE RENDIMIENTO EN EL TRABAJO EN RELACIÓN CON LA CAPACIDAD DEL TRABAJADOR Y CON EL RENDIMIENTO PROMEDIO EN LABORES ANÁLOGAS, CUANDO NO SE CORRIJA EN UN PLAZO RAZONABLE A PESAR DEL REQUERIMIENTO DEL {EMPLEADOR}

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

- ▶ LA SISTEMÁTICA INEJECUCIÓN, SIN RAZONES VÁLIDAS, POR PARTE DEL TRABAJADOR, DE LAS OBLIGACIONES CONVENCIONALES O LEGALES.
- ▶ TODO VICIO DEL TRABAJADOR QUE PERTURBE LA DISCIPLINA DEL ESTABLECIMIENTO.
- ▶ LA RENUENCIA SISTEMÁTICA DEL TRABAJADOR A ACEPTAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS, PROFILÁCTICAS O CURATIVAS, PRESCRITAS POR EL MÉDICO DEL {EMPLEADOR} O POR LAS AUTORIDADES PARA EVITAR ENFERMEDADES O ACCIDENTES.
- ▶ LA INEPTITUD DEL TRABAJADOR PARA REALIZAR LA LABOR ENCOMENDADA.
- ▶ EL RECONOCIMIENTO AL TRABAJADOR DE LA PENSIÓN DE LA JUBILACIÓN O INVALIDEZ ESTANDO AL SERVICIO DE LA EMPRESA.
- ▶ LA ENFERMEDAD CONTAGIOSA O CRÓNICA DEL TRABAJADOR, QUE NO TENGA CARÁCTER DE PROFESIONAL, ASÍ COMO CUALQUIERA OTRA ENFERMEDAD O LESIÓN QUE LO INCAPACITE PARA EL TRABAJO, CUYA CURACIÓN NO HAYA SIDO POSIBLE DURANTE CIENTO OCHENTA (180) DÍAS. EL DESPIDO POR ESTA CAUSA NO PODRÁ EFECTUARSE SINO AL VENCIMIENTO DE DICHO LAPSO Y NO EXIME AL {EMPLEADOR} DE LAS PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES LEGALES Y CONVENCIONALES DERIVADAS DE LA ENFERMEDAD.



!!! MUCHAS
GRACIAS POR SU
ATENCIÓN !!!

LUIS GIOVANNY ENRIQUEZ RAMIREZ
ASESOR JURIDICO EXTERNO
317 308 6005