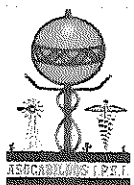




REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

*Anaa manawaa wamuin wapushunwa'a, shiya ake'ireka wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!*



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

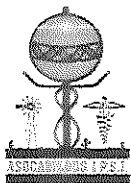
Ana wanauna waman wapashuna'c. shiya ake' tcha wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

Grupo TA-PO-031
Versión 3.1
Fecha: 01-07-2016

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

TABLA DE CONTENIDO

1. TITULO I – PREÁMBULO	4
2. CAPÍTULO I - CONDICIONES DE ADMISIÓN	4
3. CAPÍTULO II - CONTRATO ESPECIAL DE APRENDIZAJE	6
4. CAPÍTULO III PERIODO DE PRUEBA	9
5. CAPÍTULO IV - TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	10
6. CAPÍTULO V - JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO	10
7. CAPÍTULO VI - HORAS EXTRAS, TRABAJO NOCTURNO Y RECARGOS	13
8. CAPÍTULO VII - DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Y TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO	15
9. CAPÍTULO XIII - VACACIONES REMUNERADAS	17
10. CAPÍTULO IX - PERMISOS Y LICENCIAS	20
11. CAPÍTULO X - SALARIO MÍNIMO LEGAL O CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN	23
12. CAPÍTULO XI - SEGURIDAD SOCIAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	26
13. CAPÍTULO XII - USO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS	29
14. CAPÍTULO XIII - MEDIO AMBIENTE	30
15. CAPÍTULO XIV - DERECHOS HUMANOS, CONDUCTA, ÉTICA Y CONFIDENCIALIDAD	30
16. CAPÍTULO XV - PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD	32
17. CAPÍTULO XVI - ORDEN JERÁRQUICO	34



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Anaa wanawaa wanuin wapushuna'a. Shiga aho'irba wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

1000 15-01-01
1000 15-01-01
1000 15-01-01

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

18. CAPÍTULO XVII - LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES GESTANTES Y MENORES.....	35
19. CAPÍTULO XVIII - OBLIGACIONES ESPECIALES PARA ASOCABILDOS I.P.S-I Y LOS TRABAJADORES	39
20. CAPÍTULO XIX - PROHIBICIONES ESPECIALES PARA ASOCABILDOS I.P.S-I Y LOS TRABAJADORES	43
21. CAPÍTULO XX - ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	47
22. CAPÍTULO XXI - JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO	48
23. CAPÍTULO XXII - PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	52
24. CAPÍTULO XXIII - PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO	54
25. CAPÍTULO XXIV - RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRÁMITE	60
26. CAPÍTULO XXV - TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO	60
27. CAPÍTULO XXVI - NOTIFICACIONES Y FIRMAS ELECTRÓNICAS EN EL ENTORNO LABORAL	62
28. CAPÍTULO XXVII - USO DE LAS CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA Y EQUIPOS DE LA EMPRESA	62
29. CAPÍTULO XXVIII - PUBLICACIONES	63
30. CAPÍTULO XXIX - VIGENCIA	64
31. CAPÍTULO XXX - DISPOSICIONES FINALES	64
32. CAPÍTULO XXXI - CLÁUSULAS INEFICACES	64



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Awa wanawaa wamun wajushuwa'a. shiya abe' icha wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

REGlamento INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

TITULO I

PREAMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA GUAJIRA I.P.S-I "ASOCABILDOS I.P.S-I", con domicilio principal en la carrera 15, número 19 - 55, de la ciudad de MAICAO, La Guajira, para todas sus sedes y/o dependencias en cualquier lugar de la República y para las que en el futuro se establezcan. A sus disposiciones quedan sometidos tanto ASOCABILDOS I.P.S-I, como todos sus trabajadores.

Este reglamento hace parte de todos los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, que se hayan celebrado o que se celebren en el futuro con todos los trabajadores. Salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

El presente documento se adopta en armonía con la legislación laboral colombiana, en especial con la Ley 2466 de 2025, cuyo objeto es garantizar el trabajo digno y decente, el respeto a la remuneración justa, la estabilidad en el empleo, la seguridad social, el diálogo social y la sostenibilidad del empleo, así como los derechos fundamentales de los trabajadores.

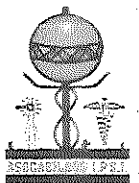
En ejercicio de su deber legal como empleador y en consonancia con las obligaciones nacionales e internacionales en materia de derechos humanos laborales, ASOCABILDOS I.P.S-I reitera su compromiso con la erradicación del acoso laboral, el acoso sexual, la discriminación y toda forma de violencia en el entorno de trabajo, promoviendo un entorno organizacional inclusivo, seguro, solidario y orientado al bienestar físico, mental y social de todas las personas que integran su equipo de trabajo.

CAPITULO I

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1. Quien aspire a desempeñar un cargo en la ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA GUAJIRA I.P.S-I, "ASOCABILDOS I.P.S-I" deberá adjuntar los siguientes documentos:

1. Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso. Cuando se trate de un extranjero, éste debe presentar el pasaporte vigente, visa de trabajo legalmente constituida y/o la cédula de extranjería.
2. Para la celebración de contratos de trabajo con menores de edad, ASOCABILDOS I.P.S-I se sujetará a lo dispuesto en los artículos 35 y 113 de la ley 1098 de 2006, es decir, los



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Awa wanaana wamin wapuchwa'a. Siya abe' icha wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

BOGOTÁ, D.C., 15 de
enero de 2014

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

adolescentes mayores de 15 años y menores de 18 años, necesitan para celebrar contrato de trabajo, autorización escrita del Ministerio del Trabajo, del Ente Territorial o de la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales.

3. Certificado de los dos últimos empleadores o contratantes con quienes haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, actividades o funciones desarrolladas y el salario devengado.

4. En caso de tratarse de profesional universitario, deberá demostrar que posee la correspondiente Tarjeta Profesional en los casos de ley y si es personal asistencial, para el ejercicio de su profesión deberá estar inscrito en el Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud (ReTHUS).

5. Fotocopia del diploma y/o actas de grado de los estudios realizados y reportados en la hoja de vida.

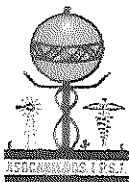
6. Certificado de Antecedentes Judiciales, Disciplinarios, Fiscales expedidos por la entidad encargada, actualizado a la fecha de su presentación en ASOCABILDOS I.P.S-I.

PARÁGRAFO PRIMERO: PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. Los procesos de selección que adelante ASOCABILDOS I.P.S-I garantizarán condiciones de equidad, transparencia y no discriminación, en cumplimiento de las leyes laborales vigentes, especialmente frente a criterios como género, identidad de género, orientación sexual, estado civil, condición de discapacidad, edad, etnia, nacionalidad, situación migratoria o cualquier otro factor que pueda constituir trato desigual.

PARÁGRAFO SEGUNDO: ASOCABILDOS I.P.S-I podrá solicitar, además de los documentos mencionados, aquellos que considere necesarios para admitir al aspirante. No obstante, lo anterior, no deberá solicitar documentos, certificaciones, o datos prohibidos por la ley, como la libreta militar ni la prueba de embarazo, así como tampoco el examen del SIDA o documentos o certificaciones que contengan datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesa o el partido político al cual pertenezca.

Únicamente se podrá solicitar el examen de la prueba de gravidez, cuando la actividad a desarrollar sea catalogada como de alto riesgo para la gestante (Art. 43 CP., Arts. 1 y 2, convenio No. 111 de la OIT, Concepto Jurídico 59676 de 2014, emitido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, hoy Ministerio de Trabajo).

PARÁGRAFO TERCERO: EVALUACIONES PREVIAS Y NO GENERACIÓN DE VÍNCULO. ASOCABILDOS I.P.S-I podrá practicar al aspirante exámenes de aptitudes,



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Awa wanaawa wamun wapachawa'a. Shiga ale'icha wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

conocimientos técnicos y habilidades para el cargo y oficio al que aspira, así como aplicar pruebas de idoneidad, psicotécnicas y entrevistas que garanticen que reúne los requisitos exigidos. La realización de estos trámites no constituye vínculo ni aceptación expresa o tácita de contratación. Las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso solo podrán efectuarse cuando exista una oferta formal de vinculación, conforme a lo establecido en la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO CUARTO: Toda inexactitud u omisión en la solicitud o cualquier alteración o falsificación de los documentos allegados o de la información suministrada descalificará automáticamente al aspirante del proceso de selección desarrollado por parte de ASOCABILDOS I.P.S-I.

PARÁGRAFO QUINTO: Una vez sea admitido el nuevo trabajador, éste deberá someterse al proceso de inducción que le programe ASOCABILDOS I.P.S-I, y se compromete a prestar toda su atención al mismo, asimilar y aplicar lo enseñado. Sin este requisito no se podrá iniciar la ejecución de las labores.

CAPÍTULO II

CONTRATO ESPECIAL DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 2. NATURALEZA Y OBJETO. El contrato especial de aprendizaje es una modalidad de vínculo laboral especial y a término fijo, conforme al artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025. Su objeto es ofrecer formación teórico-práctica metódica y completa en una ocupación, oficio o profesión, mediante una entidad formadora autorizada y bajo la dirección de ASOCABILDOS I.P.S-I, quien proporcionará los medios necesarios para este fin.

ARTÍCULO 3. DECLARACIÓN CONTRACTUAL. El contrato especial de aprendizaje deberá celebrarse por escrito y consignar expresamente la modalidad de formación (tradicional o dual), el nombre de la institución formadora autorizada, la duración del contrato, la jornada, las fases de formación (lectiva y práctica), las actividades asignadas al aprendiz, el valor del apoyo de sostenimiento mensual y las condiciones de afiliación al Sistema de Seguridad Social. Este documento deberá reflejar con precisión los compromisos asumidos por las partes y el carácter estrictamente formativo de la relación.

PARÁGRAFO. En la modalidad dual, el contrato deberá detallar el esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de ASOCABILDOS I.P.S-I y la institución formadora, conforme al programa de formación aprobado por ambas. Esta modalidad deberá estar plenamente coordinada y evaluada de manera conjunta entre las partes intervinientes.



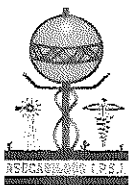
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

ARTÍCULO 4. APOYO DE SOSTENIMIENTO Y REMUNERACIÓN. Durante toda la vigencia del contrato especial de aprendizaje, ASOCABILDOS I.P.S-I deberá reconocer al aprendiz un apoyo de sostenimiento mensual, cuyo monto dependerá de la modalidad de formación y del nivel educativo, así:

- a) En modalidad dual:
 - Durante el primer año, el apoyo no podrá ser inferior al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
 - Durante el segundo año, el apoyo será como mínimo del cien por ciento (100%) del salario mínimo legal mensual vigente.
- b) En modalidad tradicional:
 - Durante la fase lectiva, el apoyo será como mínimo del setenta y cinco por ciento (75%) del salario mínimo legal mensual vigente.
 - Durante la fase práctica, el apoyo será como mínimo del cien por ciento (100%) del salario mínimo legal mensual vigente.
- c) En el caso de aprendices universitarios que integren la cuota de aprendizaje establecida por el SENA, el apoyo de sostenimiento no podrá ser inferior al cien por ciento (100%) del salario mínimo legal mensual vigente, independientemente de la modalidad o fase de formación.

PARÁGRAFO. En ningún caso el valor del apoyo de sostenimiento mensual podrá ser objeto de negociación, reducción o modificación mediante pactos colectivos, convenios sindicales o laudos arbitrales. Este constituye una obligación directa a cargo de ASOCABILDOS I.P.S-I, en cumplimiento del carácter laboral del contrato especial de aprendizaje.

ARTÍCULO 5. AFILIACIÓN Y PRESTACIONES. Durante la fase lectiva del contrato especial de aprendizaje, ASOCABILDOS I.P.S-I deberá afiliar al aprendiz como trabajador dependiente al Sistema General de Seguridad Social en Salud y al Sistema General de Riesgos Laborales, asumiendo en su totalidad el valor de los aportes correspondientes. Durante la fase práctica, o durante toda la formación en modalidad dual, el aprendiz deberá ser afiliado integralmente al Sistema General de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales, conforme al régimen legal aplicable a los trabajadores dependientes. El porcentaje del aporte al Sistema General de Riesgos Laborales corresponderá al nivel de riesgo de ASOCABILDOS I.P.S-I y de las funciones desarrolladas. En esta fase, el aprendiz tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones laborales legales previstas para los trabajadores, tales como: primas legales (de junio y diciembre), cesantías e intereses sobre cesantías, vacaciones, auxilio de transporte, dotación de calzado, subsidio familiar si cumple los requisitos del sistema. Adicionalmente, el aprendiz podrá



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Anaa wanawaa wanawin waspuchuwaa'a. Shiga aké'itaka wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

recibir remuneraciones adicionales por concepto de trabajo en jornada suplementaria o nocturna, exclusivamente cuando dichas actividades estén justificadas como parte del proceso formativo y hayan sido previamente autorizadas por la institución formadora.

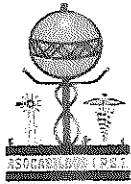
PARÁGRAFO. Será responsabilidad de ASOCABILDOS I.P.S-I garantizar que los aportes a la seguridad social se realicen de forma oportuna y completa, así como conservar la documentación soporte que acredite su cumplimiento durante toda la vigencia del contrato.

ARTÍCULO 6. SUBORDINACIÓN Y FUNCIONES. La subordinación del trabajador aprendiz se limitará exclusivamente a las actividades previstas en su plan de formación, en desarrollo del proceso teórico-práctico autorizado por la entidad formadora. En ningún caso podrá destinarse al aprendiz a labores distintas, ajenas o no relacionadas con el objeto del contrato especial de aprendizaje. Se prohíbe utilizar la figura del aprendizaje para reemplazar personal vinculado mediante contrato de trabajo ni para suplir necesidades permanentes de la operación de ASOCABILDOS I.P.S-I. Toda función asignada al aprendiz deberá guardar relación directa con su formación académica y estar previamente definida por la entidad educativa o el SENA.

ARTÍCULO 7. DURACIÓN Y PRÓRROGAS. El contrato especial de aprendizaje tendrá una duración determinada, de conformidad con el programa de formación autorizado, sin que en ningún caso pueda exceder de tres (3) años. Podrá ser prorrogado cuantas veces sea necesario, siempre que no se supere dicho límite y que la prórroga sea consistente con el desarrollo académico, el cronograma aprobado por la entidad formadora y el cumplimiento de las fases lectiva y práctica. A diferencia de lo dispuesto para los contratos de aprendizaje previos a la reforma, no opera la prohibición de suscribir contratos sucesivos. No obstante, cada prórroga o nuevo contrato deberá obedecer a razones académicas y guardar correspondencia con el plan de formación vigente.

ARTÍCULO 8. PROTECCIÓN ESPECIAL PARA MENORES DE EDAD. El contrato especial de aprendizaje solo podrá celebrarse con personas mayores de quince (15) años. En todo caso, cuando el trabajador aprendiz tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años, se requerirá autorización previa del Inspector de Trabajo y Seguridad Social competente, de conformidad con lo dispuesto en la Circular 083 de 2025. ASOCABILDOS I.P.S-I deberá garantizar que las actividades asignadas al aprendiz menor de edad estén en consonancia con su proceso formativo, no impliquen riesgos para su integridad y respeten los límites legales en materia de jornada, descansos y trabajo nocturno o en horarios restringidos.

ARTÍCULO 9. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO PARA APRENDICES. En caso de incurrir en una conducta grave, ASOCABILDOS I.P.S-I podrá adelantar un procedimiento disciplinario contra el trabajador aprendiz, en los términos establecidos por la Circular 083 de 2025 del Ministerio del Trabajo, garantizando en todo momento el respeto al debido



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

proceso, la presunción de inocencia, el derecho a la defensa y la proporcionalidad de las medidas adoptadas. El procedimiento deberá considerar la naturaleza formativa de la relación, y solo podrá iniciarse ante el incumplimiento de obligaciones de fondo que, por su gravedad, afecten la continuidad de la formación práctica o el cumplimiento de los objetivos del contrato.

ARTÍCULO 10. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, ASOCABILDOS I.P.S-I se ceñirá a lo prescrito por las normas vigentes y los lineamientos del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, así como a las disposiciones contenidas en la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 11. Una vez admitido el aspirante, se podrá estipular con él, un período de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de ASOCABILDOS I.P.S-I, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. (CST. Art. 76).

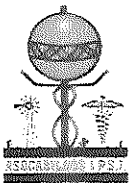
ARTÍCULO 12. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (CST. Art. 77 Num. 1).

ARTÍCULO 13. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre ASOCABILDOS I.P.S-I y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (L. 50/90, Art. 7).

ARTÍCULO 14. 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 de ASOCABILDOS I.P.S-I, 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. (CST. Art. 80).



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

CAPÍTULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 15. 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 las actividades normales de ASOCABILDOS I.P.S-I. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, así como a las prestaciones sociales proporcionales y a la afiliación al Sistema de Seguridad Social, conforme a la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO V

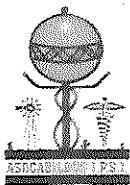
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 16. JORNADA ORDINARIA Y REDUCCIÓN PROGRESIVA. La jornada ordinaria de trabajo en ASOCABILDOS I.P.S-I se sujetará a la jornada máxima legal vigente, conforme al artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021. A partir del 15 de julio de 2025, la jornada máxima es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, y se reducirá a cuarenta y dos (42) horas semanales desde el 15 de julio de 2026, sin disminución salarial ni afectación de los derechos adquiridos.

La jornada efectiva de trabajo se inicia en el sitio o área de labor habitual señalada por ASOCABILDOS I.P.S-I, y no en las zonas destinadas al cambio de ropa, aseo personal o alimentación.

ARTÍCULO 17. Los horarios normales de trabajo en ASOCABILDOS I.P.S-I son los siguientes: La jornada laboral de los trabajadores de ASOCABILDOS I.P.S-I se desarrollará dentro del límite máximo legal vigente, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2101 de 2021. El horario específico de trabajo será notificado a cada trabajador de acuerdo con el cargo que desempeñe y la sede en la que preste sus servicios, mediante comunicación escrita o por los medios que la empresa determine para tal efecto. Cualquier modificación al horario así asignado se informará con la antelación debida y conforme a los procedimientos internos establecidos por ASOCABILDOS I.P.S-I.

ARTÍCULO 18. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se ajustará a la reducción progresiva establecida en la Ley 2101 de 2021, salvo las excepciones que ordene la ley. La jornada de trabajo efectiva principiará a contarse desde el mismo momento en que se inicien las labores en el lugar de trabajo.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Awa manawa manui wapushuwa'a. Shiya ake' tacha wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

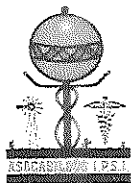
ARTÍCULO 19. Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

ARTÍCULO 20. Cuando sean indispensables trabajos de urgencia y ellos coincidan con la terminación de las jornadas de trabajo, el personal destinado a tales labores estará obligado a desarrollar sus funciones por el tiempo que sea necesario, a juicio de ASOCABILDOS I.P.S-I. El tiempo empleado en esas actividades se pagará como trabajo extraordinario cuando su duración exceda la jornada máxima ordinaria. En el presente caso no se requiere autorización del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 21. ASOCABILDOS I.P.S-I podrá alargar, de común acuerdo con sus trabajadores, algunas jornadas hasta por dos (2) horas diarias, pero sin que el total de trabajo exceda la jornada máxima legal vigente, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario.

ARTÍCULO 22. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de la jornada diaria, o en más de la jornada máxima legal semanal, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de la jornada máxima legal vigente. Esta ampliación no constituirá trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 23. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes, o de simple vigilancia, cuando el trabajador resida en el mismo lugar del trabajo, en los términos legales, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir ampliamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Awa wawawaa wamin wafushawa'a. shiya ake'icha wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

Asociación de Cabildos y/o Autoridades Tradicionales de la Guajira ASOCABILDOS IPSI

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

ARTÍCULO 24. ASOCABILDOS I.P.S-I está facultada en todo tiempo para dividir sus trabajadores en equipos y establecer turnos cuyo horario ajustado estrictamente a la Ley será fijado previamente en lugar visible del establecimiento cuando las conveniencias o las necesidades lo hagan a su juicio aconsejable.

ARTÍCULO 25. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) a la semana.

ARTÍCULO 26. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 2.2.1.2.3.1 del Decreto 1072 de 2015, cuando ASOCABILDOS I.P.S-I tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta de ASOCABILDOS I.P.S-I, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, las cuales podrán acumularse hasta por un (1) año.

ARTÍCULO 27. ASOCABILDOS I.P.S-I y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima legal semanal vigente dentro de la jornada ordinaria diurna conforme a lo previsto en la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 28. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. ASOCABILDOS I.P.S-I reconoce el derecho de los trabajadores a la desconexión laboral, entendida como la posibilidad de no atender comunicaciones, órdenes o requerimientos laborales fuera de la jornada ordinaria pactada, salvo en casos de fuerza mayor, situaciones excepcionales, necesidades del servicio previamente justificadas o cuando, por la naturaleza del cargo, exista disponibilidad pactada. Este derecho se ejercerá de manera razonable, armónica con las obligaciones contractuales, las responsabilidades asignadas y la continuidad del servicio, procurando el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores.

PARÁGRAFO PRIMERO. CONTACTO FUERA DEL HORARIO. El contacto fuera del horario pactado no implica, por sí mismo, una vulneración del derecho a la desconexión. ASOCABILDOS I.P.S-I procurará evitar requerimientos fuera de la jornada, salvo en los casos exceptuados o cuando se requiera por razones justificadas. Los trabajadores no estarán obligados a responder fuera del horario, salvo en los supuestos mencionados o cuando así se haya acordado expresamente en razón de la naturaleza del cargo.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

PARÁGRAFO SEGUNDO. MECANISMOS DE REPORTE. Cuando un trabajador considere que se están presentando contactos sistemáticos, injustificados y reiterados fuera de la jornada laboral, podrá informarlo a través de los canales internos definidos por ASOCABILDOS I.P.S-I, tales como el Comité de Convivencia Laboral o el área de Talento Humano, según corresponda. Estas situaciones serán analizadas de manera objetiva, respetando el principio de buena fe y considerando las condiciones del servicio y las responsabilidades del cargo.

PARÁGRAFO TERCERO. APLICACIÓN NORMATIVA. Las disposiciones de este artículo se interpretarán conforme a lo establecido en la Ley 2191 de 2022 y demás normas complementarias.

CAPÍTULO VI

HORAS EXTRAS, TRABAJO NOCTURNO Y RECARGOS

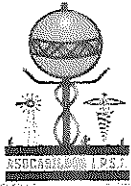
ARTÍCULO 29. CLASIFICACIÓN DE JORNADA ORDINARIA Y NOCTURNA. Se entiende por jornada ordinaria aquella que se desarrolla entre las 06:00 a.m. y las 09:00 p.m., mientras que la jornada nocturna corresponde al período comprendido entre las 09:00 p.m. y las 06:00 a.m. del día siguiente, de conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo vigente.

PARÁGRAFO. AJUSTE CONFORME A LA LEY 2466 DE 2025. A partir del 25 de diciembre de 2025, la jornada nocturna se entenderá como el período entre las 07:00 p.m. y las 06:00 a.m., conforme a lo establecido en la Ley 2466 de 2025. En consecuencia, la jornada diurna se extenderá de 06:00 a.m. a 07:00 p.m.

ARTÍCULO 30. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. Se entiende por trabajo suplementario o de horas extras aquel que excede la jornada ordinaria pactada, así como el que supera la jornada máxima legal vigente, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo. En ningún caso el tiempo suplementario podrá exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales, salvo en los sectores exceptuados por la ley.

PARÁGRAFO PRIMERO. AUTORIZACIÓN PREVIA. El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente por ASOCABILDOS I.P.S-I y ejecutado únicamente cuando las necesidades del servicio lo justifiquen. No se reconocerá ningún valor por horas extras que no hayan sido aprobadas previamente por el jefe inmediato o cuando no exista soporte verificable de su ejecución.

PARÁGRAFO SEGUNDO. REGISTRO Y ENTREGA DE HORAS EXTRAS. ASOCABILDOS I.P.S-I llevará un registro detallado del trabajo suplementario, indicando



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

nombre del trabajador, actividad realizada, número de horas y clasificación (diurnas o nocturnas). Este registro podrá ser solicitado por el trabajador en cualquier momento y deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

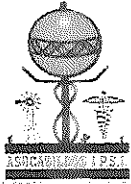
ARTÍCULO 31. PAGO DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS Y RECARGOS. ASOCABILDOS I.P.S-I reconocerá los recargos legales aplicables al trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria, conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025, así:

- 1) Hora extra diurna: se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.
- 2) Hora ordinaria nocturna: se remunerará con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.
- 3) Hora extra nocturna: se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.
- 4) Trabajo en día de descanso obligatorio: se remunerará con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna, sin perjuicio del salario ordinario correspondiente por haber laborado toda la semana.

PARÁGRAFO PRIMERO. TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO. Cuando el trabajador labore de manera ocasional en día de descanso obligatorio, tendrá derecho, a su elección, a un día de descanso compensatorio remunerado o al pago en dinero, conforme a lo previsto en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo. Si la labor se presta de forma habitual, ASOCABILDOS I.P.S-I deberá reconocer tanto el pago correspondiente como el día de descanso compensatorio remunerado, en los términos del artículo 181 del mismo Código.

PARÁGRAFO SEGUNDO. RECARGO PROGRESIVO POR TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO. El recargo por laborar en día de descanso obligatorio del ochenta por ciento (80%) se incrementará progresivamente al noventa por ciento (90%) a partir del 1° de julio de 2026, y al cien por ciento (100%) a partir del 1° de julio de 2027, conforme a lo dispuesto en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025. Lo anterior, sin perjuicio de que ASOCABILDOS I.P.S-I adopte voluntariamente el recargo del cien por ciento (100%) desde la entrada en vigencia de la citada Ley.

PARÁGRAFO TERCERO. NO ACUMULABILIDAD DE LOS RECARGOS. Los recargos mencionados en el presente artículo no son acumulables entre sí. Cuando concurren varias causales, se aplicará únicamente el recargo más alto correspondiente a la naturaleza y horario del trabajo efectivamente ejecutado. (Art. 24, Ley 50 de 1990).



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

*Awa wanauna wamun wapa shuwa'a. Shiga abe'irka wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!*

*Organización
Calle 15 # 19 - 55
Barrio San Martín
Maicao, La Guajira*

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

PARÁGRAFO CUARTO. JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO. ASOCABILDOS I.P.S-I podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno conforme al Decreto 2352 de 1965, previo acuerdo con los trabajadores, siempre que se respeten los límites legales y se garantice el descanso mínimo.

PARÁGRAFO QUINTO. PROHIBICIÓN PARA MENORES. Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno, así como el suplementario o de horas extras para los trabajadores menores de 18 años.

ARTÍCULO 32. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario del período siguiente.

ARTÍCULO 33. ASOCABILDOS I.P.S-I sólo reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido en este reglamento. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre las partes a diez (10) horas diarias, no podrá en el mismo día laborarse horas extras.

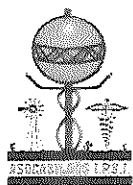
CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Y TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

ARTÍCULO 34. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días que según la Ley son de fiesta de carácter civil o religioso. El descanso en los domingos y demás días expresados en este artículo tienen una duración de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO: Los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús. 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 el 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.

ARTÍCULO 35. El trabajador podrá convenir con ASOCABILDOS I.P.S-I su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Ana wanawaa manuu wajushuna'a. shiga ake'iroka wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 36. ASOCABILDOS I.P.S-I sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de ASOCABILDOS I.P.S-I. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo o que no haya trabajado algún día de la semana por haber sido sancionado legalmente, encontrarse en licencia no remunerada o por cualquier otra circunstancia que a juicio de ASOCABILDOS I.P.S-I, no se considere como justa causa para la no asistencia al trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días festivos no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador. En todo sueldo, sea quincenal, semanal o mensual, se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio remunerarlo.

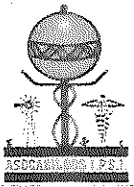
ARTÍCULO 37. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTÍCULO 38. El trabajo dominical y festivo se remunerará conforme al recargo establecido en el artículo 31 del presente reglamento, según el incremento progresivo del ochenta por ciento (80%), noventa por ciento (90%) y cien por ciento (100%), conforme a la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 39. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior, sin perjuicio de lo que corresponda por su día de descanso.

ARTÍCULO 40. El trabajador que labore habitualmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista para el trabajo en días de descanso.

ARTÍCULO 41. Las personas que, por sus conocimientos técnicos, o por razón del trabajo que ejecutan no puedan reemplazarse sin grave perjuicio para ASOCABILDOS I.P.S-I, deben trabajar los domingos y días de fiesta, pero su trabajo se remunera conforme lo previsto para el trabajo en días de descanso.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Awa wanauna wamun wapuchuna' a. shiya alc'icba wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

ASOCABILDOS I.P.S-I
Guajira
1994

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

ARTÍCULO 42. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

- 1) En otro día laborable de la semana siguiente.
- 2) Desde el medio día o a las trece horas (1:00 p.m.) del domingo o día de descanso obligatorio, hasta el medio día o las trece horas (1:00 p.m.) del lunes o día siguiente al del descanso.

ARTÍCULO 43. En los casos de labores que no puedan ser suspendidas cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores, o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

ARTÍCULO 44. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingos, ASOCABILDOS I.P.S-I debe fijar en un lugar público del establecimiento con anticipación de doce (12) horas, cuando menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día de descanso compensatorio.

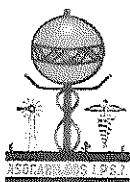
PARÁGRAFO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 45. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983 ASOCABILDOS I.P.S-I 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.

CAPÍTULO XIII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 46. DERECHO A VACACIONES REMUNERADAS. Todo trabajador que haya prestado sus servicios durante un (1) año continuo al servicio de ASOCABILDOS I.P.S-I tendrá derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, conforme a lo previsto en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo. Cuando el tiempo de servicio sea inferior al año, el trabajador tendrá derecho a vacaciones proporcionales, en función del período efectivamente laborado, sin importar la modalidad contractual, siempre que exista vínculo laboral.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

ARTÍCULO 47. PROGRAMACIÓN Y ÉPOCA DE DISFRUTE DE VACACIONES. ASOCABILDOS I.P.S-I deberá garantizar el disfrute de las vacaciones dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho, fijando la época en que estas se otorgarán. La programación podrá hacerse por decisión de ASOCABILDOS I.P.S-I o a solicitud del trabajador, siempre que se preserve la continuidad del servicio y se garantice el descanso efectivo. ASOCABILDOS I.P.S-I deberá informar por escrito al trabajador, con al menos quince (15) días de anticipación, la fecha fijada para el disfrute. (Art. 187, CST).

PARÁGRAFO PRIMERO. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y EFECTO SOBRE LAS VACACIONES. La suspensión del contrato de trabajo por cualquiera de las causales previstas en el Código Sustantivo del Trabajo interrumpe el cómputo del tiempo necesario para causar el derecho a vacaciones.

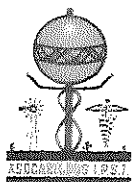
PARÁGRAFO SEGUNDO. VACACIONES COLECTIVAS. ASOCABILDOS I.P.S-I podrá establecer períodos de vacaciones colectivas, de manera total o parcial, para todo el personal o para determinados grupos de trabajadores, como medida organizativa.

ARTÍCULO 48. INTERRUPCIÓN JUSTIFICADA DE LAS VACACIONES. Cuando durante el disfrute de las vacaciones sobrevenga una causa legal o real debidamente justificada, el trabajador conservará el derecho a reanudarlas por el tiempo restante, en la fecha que acuerde con ASOCABILDOS I.P.S-I. (Art. 188, CST).

ARTÍCULO 49. COMPENSACIÓN EN DINERO DE VACACIONES. ASOCABILDOS I.P.S-I y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

PARÁGRAFO. En el caso del trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no habrá compensación en dinero de las vacaciones. Éstas deberán concederse siempre en descanso efectivo.

ARTÍCULO 50. DÍAS MÍNIMOS DE DISFRUTE Y ACUMULACIÓN DE VACACIONES. El trabajador deberá disfrutar, por lo menos, seis (6) días hábiles continuos de vacaciones por cada año de servicios, los cuales no son acumulables. Las partes podrán convenir por escrito la acumulación del tiempo restante hasta por dos (2) años, o hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (Art. 190, CST).



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Awa wanawa wanin wafushawa'a. Shiya abe' tcha wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, de acuerdo con lo prescrito en este artículo.

ARTÍCULO 51. SALARIO APLICABLE DURANTE EL DISFRUTE DE VACACIONES.

Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan, pero no entrará en dicho promedio el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario y de horas extras. En los casos en que el trabajador devengue salario integral, el pago de vacaciones se calculará sobre el setenta por ciento (70%) del salario pactado.

ARTÍCULO 52. El trabajador de manejo que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de la dirección de ASOCABILDOS I.P.S-I. Si ésta no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

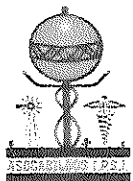
ARTÍCULO 53. REGISTRO DE VACACIONES Y PAGO PROPORCIONAL.

ASOCABILDOS I.P.S-I llevará un registro escrito o digital de las vacaciones de cada trabajador, 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. Este registro deberá conservarse durante la vigencia del vínculo laboral y por un término mínimo de cinco (5) años posteriores a su terminación.

PARÁGRAFO. Los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

ARTÍCULO 54. ASOCABILDOS I.P.S-I puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas o colectivas, y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonará a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

PARÁGRAFO: Si se dan vacaciones antes de que haya nacido la obligación de concederlas, no puede exigirse al trabajador que complete el año de servicio que las causa, ni que reintegre el valor recibido si se retira antes; del propio modo no puede el trabajador



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Anaa wanawaa manuin wapashuwa'a. Shiga abe'iche wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

pretender que se le otorgue un nuevo período de descanso y que a partir de su disfrute comienza a contarse el tiempo que da derecho a un nuevo período vacacional.

ARTÍCULO 55. OBLIGACIÓN DE REINTEGRO TRAS LAS VACACIONES. El trabajador deberá reintegrarse a su puesto de trabajo el día hábil siguiente a la finalización del período de vacaciones, conforme a la fecha indicada en la notificación de otorgamiento o en la liquidación correspondiente. El cumplimiento de esta obligación constituye un deber contractual y disciplinario. El retardo injustificado en el reintegro será considerado como falta grave al reglamento interno y podrá dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias, previa verificación de los hechos conforme al procedimiento establecido.

CAPÍTULO IX

PERMISOS Y LICENCIAS

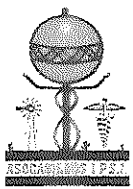
ARTÍCULO 56. DEFINICIÓN Y REGLAS GENERALES SOBRE PERMISOS Y LICENCIAS. El permiso es la autorización que otorga ASOCABILDOS I.P.S-I al trabajador para ausentarse de sus funciones durante un lapso breve, generalmente inferior a un (1) día calendario. La licencia, por su parte, corresponde a la autorización para ausentarse durante uno (1) o más días completos. Tanto los permisos como las licencias podrán ser remunerados o no, según la causa que los motive, la normativa legal vigente o la decisión discrecional de ASOCABILDOS I.P.S-I cuando no exista obligatoriedad legal.

PARÁGRAFO PRIMERO. La concesión de permisos y licencias no obligatorios estará sujeta a la evaluación del caso individual, teniendo en cuenta la necesidad del servicio, la pertinencia del motivo alegado, el cumplimiento de los requisitos internos de solicitud y el impacto sobre la operación.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La presentación de una solicitud no otorga por sí sola el derecho a ausentarse. Si el trabajador se retira de sus labores sin contar con la autorización previa correspondiente —salvo en los casos expresamente previstos por la ley—, la ausencia se considerará injustificada y podrá dar lugar a la aplicación del procedimiento disciplinario previsto en el presente reglamento.

ARTÍCULO 57. PERMISOS ESPECIALES Y CONDICIONES DE CONCESIÓN. ASOCABILDOS I.P.S-I concederá permisos a los trabajadores por las siguientes causas:

- a) **DERECHO AL VOTO O DESEMPEÑO DE CARGO OFICIAL TRANSITORIO DE FORZOSA ACEPTACIÓN:** El trabajador deberá informar a ASOCABILDOS I.P.S-I con la mayor anticipación posible, que no podrá ser inferior a veinticuatro (24) horas hábiles antes del evento. Se concederá el tiempo necesario sin descuento salarial, conforme al



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Anaa wanawaa wansuu wajashuwa'a. shiga abo'iroka wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

Logo IPSI
Logo IPSI
Logo IPSI

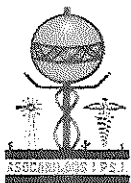
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

artículo 57, numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo. El trabajador deberá presentar los soportes correspondientes.

- b) **GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA:** La oportunidad del aviso podrá ser anterior o posterior al hecho. Se entenderá por grave calamidad doméstica todo suceso personal, familiar o derivado de caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador. Conforme al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025, podrá referirse a situaciones relacionadas con familiares hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primer grado civil. Toda grave calamidad doméstica deberá ser debidamente comprobada mediante medios de prueba idóneos. Dado que este tipo de situaciones corresponden a hechos imprevistos o sobrevinientes, el trabajador deberá informar la novedad tan pronto le sea posible, aportando los soportes correspondientes cuando haya lugar. El número de días a otorgar por esta causa será determinado discrecionalmente por el empleador según las circunstancias del caso. Toda grave calamidad doméstica deberá ser debidamente comprobada mediante medios de prueba idóneos.

No se considerarán como grave calamidad doméstica las citas médicas u odontológicas programadas con antelación, los controles o exámenes médicos no urgentes, la asistencia a trámites personales o familiares que puedan ser delegados, las diligencias bancarias o notariales, la presencia en actividades escolares de hijos o familiares, la realización de vueltas administrativas ordinarias, la participación en eventos o ceremonias sociales.

- c) **LICENCIA REMUNERADA POR LUTO:** ASOCABILDOS I.P.S-I reconocerá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles continuos al trabajador que sufra el fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros, yernos, nueras) o primero civil (hijos adoptivos o adoptantes), conforme a lo previsto en el numeral 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y en la Ley 1280 de 2009. Para acceder a esta licencia, el trabajador deberá presentar dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al fallecimiento, un documento expedido por autoridad competente que lo acredite.
- d) **ENTIERRO DE COMPAÑEROS DE TRABAJO:** El permiso podrá solicitarse con hasta un (1) día de anticipación y será concedido hasta un máximo del diez por ciento (10%) del total de trabajadores por jornada. (Art. 57, num. 6, CST).
- e) **LICENCIA DE MATERNIDAD:** Las trabajadoras en estado de embarazo tendrán derecho a una licencia de maternidad de dieciocho (18) semanas, conforme a lo establecido en la Ley 1822 de 2017, la Ley 2114 de 2021. La trabajadora podrá tomar una (1) semana previa al parto como parte de la licencia. Si por prescripción médica se



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

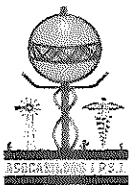
Ama wana'wa wana'wa wajushuwa'a. Shiya abe'icha wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

Logo of the Ministry of Health of the Government of the Republic of Colombia.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

requiere una semana adicional, podrá disfrutar hasta dos (2) semanas preparto y dieciséis (16) posparto.

- f) **LICENCIA DE MATERNIDAD EN CASO DE ABORTO:** En caso de aborto espontáneo o inducido conforme a los supuestos legales, la trabajadora tendrá derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas. (Art. 237, CST).
- g) **LICENCIA DE PATERNIDAD:** El esposo o compañero permanente de la madre tendrá derecho a una licencia de paternidad remunerada de dos (2) semanas, de conformidad con la Ley 2114 de 2021.
- h) **LICENCIA REMUNERADA EN CASO DE FALLECIMIENTO DE LA MADRE:** Cuando fallezca la madre durante el parto o durante el disfrute de la licencia de maternidad, el padre tendrá derecho a una licencia remunerada equivalente al tiempo que reste de la licencia de maternidad al momento del deceso.
- i) **LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA:** Las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad pueden ser distribuidas entre ambos padres, según los requisitos establecidos por la Ley 2114 de 2021.
- j) **LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL:** Los padres podrán acordar que una parte de la licencia de maternidad o paternidad se convierta en tiempo de trabajo de medio tiempo durante un periodo equivalente al doble del tiempo de licencia reducido.
- k) **LICENCIA PARA EL CUIDADO DE MENORES DE EDAD:** Uno de los padres o quien detente la custodia y cuidado personal de un menor que padezca una enfermedad o condición terminal podrá solicitar hasta diez (10) días hábiles una vez al año, conforme al artículo 3 de la Ley 2174 de 2021.
- l) **PERMISO PARA LACTANCIA:** Durante los primeros seis (6) meses después del nacimiento, las trabajadoras lactantes tendrán derecho a dos (2) pausas diarias de treinta (30) minutos cada una, o a acumularlas para salir una hora antes del fin de la jornada.
- m) **CITAS MÉDICAS:** ASOCABILDOS I.P.S-I concederá permisos remunerados para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, siempre que se informe con antelación razonable y se presente el soporte correspondiente. Este derecho incluye los casos relacionados con el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis, conforme con lo dispuesto por el Ministerio de Salud y Protección Social y lo establecido en la Ley 2338 de 2023 y en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025. El permiso remunerado



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Anaa wanawaa wamais wajushuwa'a. shiya ahi'toka wais
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

será reconocido hasta por un máximo de tres (3) horas continuas por cada cita médica o tratamiento.

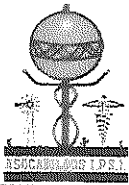
- n) **PERMISOS PARA ACTIVIDADES ESCOLARES:** ASOCABILDOS I.P.S-I concederá permisos para reuniones convocadas de manera obligatoria por el centro educativo del menor a cargo, a los trabajadores que deban asistir en calidad de acudientes, hasta por un máximo de tres (3) horas continuas.
- o) **CITACIONES JUDICIALES O ADMINISTRATIVAS:** ASOCABILDOS I.P.S-I concederá permisos remunerados para atender citaciones judiciales, administrativas o legales, siempre que el trabajador informe con antelación razonable y presente el soporte oficial.
- p) **LICENCIA REMUNERADA POR MATRIMONIO:** ASOCABILDOS I.P.S-I podrá otorgar una licencia remunerada por matrimonio a los trabajadores que contraigan matrimonio civil o religioso, como un beneficio de carácter discrecional. Esta licencia será concedida una única vez durante la relación laboral. La duración y oportunidad de la licencia será definida discrecionalmente por ASOCABILDOS I.P.S.-I, atendiendo las necesidades del servicio y las circunstancias particulares de cada caso.
- q) **PERMISOS PARA ESTUDIOS O CAPACITACIONES:** El trabajador podrá solicitar permisos para realizar estudios o capacitaciones únicamente cuando dichas actividades guarden relación directa con el cargo que desempeña. Queda a discrecionalidad de la empresa el otorgamiento de la misma.
- r) **PERMISOS PERSONALES Y LICENCIAS NO REMUNERADAS:** Los trabajadores podrán solicitar permisos personales de corta duración (no superior a un día) o licencias no remuneradas (igual o superior a un día), siempre que informen con antelación y cumplan con los requisitos.

ARTÍCULO 58. INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS Y CONSECUENCIAS. Se considerará falta grave toda inasistencia que no haya sido previamente autorizada o que no esté debidamente justificada conforme a las disposiciones del presente reglamento. Esta situación dará lugar a la apertura del procedimiento disciplinario correspondiente, sin perjuicio de la pérdida del derecho al pago del tiempo no laborado.

CAPÍTULO X

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

ARTÍCULO 59. Constituirá salario para todos los efectos legales, la remuneración ordinaria, fija o variable, que reciba el trabajador en dinero, como contraprestación directa del servicio



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Anaa wanawaa wanuin wopashuwa'a. Shiga aho' t'oka wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

efectivamente prestado, y estará conformado por el sueldo, el valor del trabajo suplementario o de las horas extras y el valor del trabajo en días de descanso obligatorio. (CST, art. 127).

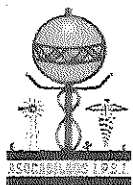
ARTÍCULO 60. No constituye salario para todos los efectos, además de lo estipulado en el artículo 128 del C.S.T., los gastos incidentales, las sumas que ocasionalmente y/o por mera liberalidad reciba el trabajador, como bonos de cualquier tipo o denominación, auxilios, primas o bonificaciones no estipuladas expresamente en ley, convención o pacto colectivo como salario.

ARTÍCULO 61. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

- 1) ASOCABILDOS I.P.S-I y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
- 2) No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes, 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, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
- 3) En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestaciones correspondiente, 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.
- 4) 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 62. CRITERIOS LEGALES DE CÁLCULO SALARIAL. Para todos los efectos legales y contractuales, el cálculo de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, incentivos, auxilios y demás acreencias laborales se realizará sobre la base de meses de treinta (30) días y años de trescientos sesenta (360) días.

ARTÍCULO 63. 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.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Awa warawara manúis wajushuwa'a. Shiya abe' t'ekha wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

ARTÍCULO 64. AUTORIZACIÓN PARA PAGO ELECTRÓNICO. El pago del salario se realizará mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria indicada por el trabajador, quien deberá autorizar expresamente este medio de pago. El comprobante de transferencia emitido por la entidad financiera constituirá prueba suficiente del cumplimiento de la obligación de pago. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que éste autorice por escrito. 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.

ARTÍCULO 65. El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie, salvo estipulación en contrario, la alimentación, habitación o vestuario que ASOCABILDOS I.P.S-I suministre en forma ordinaria y permanente al trabajador o a su familia como parte de la retribución directa del servicio.

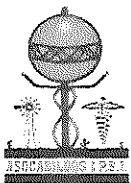
ARTÍCULO 66. Cuando se trate de trabajos por equipos que impliquen rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, ASOCABILDOS I.P.S-I podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con el de actividades idénticas o similares, compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 67. A los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, es decir, proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 68. Una vez extinguida la vinculación laboral, ASOCABILDOS I.P.S-I cancelará al trabajador los dineros correspondientes a la liquidación del contrato de trabajo, a más tardar dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la terminación del mismo, tiempo estimado necesario para realizar los trámites administrativos para tal fin.

PARÁGRAFO. Si pasados cinco (5) días hábiles de la elaboración del cheque o pago en efectivo el trabajador no se ha presentado a reclamar la liquidación, se le citará a la dirección reportada por el mismo, y se esperarán otros cinco (5) días contados a partir de la fecha de envío de la correspondencia; pasado este término sin tener noticia o respuesta del trabajador, se procederá a consignar de conformidad con lo dispuesto en la Ley.

ARTÍCULO 69. PERÍODOS Y FECHAS DE PAGO DEL SALARIO. El salario en dinero será pagado por períodos vencidos, dentro de los plazos previstos por la ley. Por regla general, ASOCABILDOS I.P.S-I adoptará una periodicidad mensual, efectuando los pagos los primeros cinco (5) días de cada mes, salvo que por necesidades operativas se determine una fecha distinta.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

*Anaa wanawaa wanatin wafushuwa'a. shiya ale'itche wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!*

Carta de la ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

PARÁGRAFO PRIMERO. PERÍODO DE PAGO DE HORAS EXTRAS Y RECARGOS. Las horas extras, recargos nocturnos y trabajo suplementario se pagarán junto con la nómina correspondiente al período habitual de pago definido por ASOCABILDOS I.P.S-I.

PARÁGRAFO SEGUNDO. DESPLAZAMIENTO DEL PAGO EN CASO DE FESTIVO. Cuando alguna de las fechas previstas para el pago coincida con un día festivo o no hábil, el desembolso se efectuará el siguiente día hábil.

ARTÍCULO 70. Cuando se reciba una orden de embargo sobre salarios y prestaciones sociales de una autoridad judicial, entes Cooperativos u otra entidad autorizada por la Ley, se procederá a hacerla efectiva a partir de la fecha de recibo de la misma, en la cuantía y proporción que se estipule.

ARTÍCULO 71. Todo trabajador estará obligado a cumplir con sus obligaciones en materia tributaria y de impuestos, y como contribuyente es el único responsable del cumplimiento de estas disposiciones.

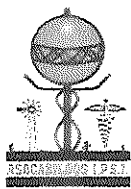
CAPÍTULO XI

SEGURIDAD SOCIAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 72. OBLIGACIÓN DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Es obligación de ASOCABILDOS I.P.S-I garantizar condiciones adecuadas de seguridad, salud e higiene en el entorno laboral, destinando los recursos necesarios para implementar, ejecutar y evaluar de forma permanente las actividades de prevención, promoción, control y mejora continua en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 492 de 2024, la Resolución 0312 de 2019, la Ley 1562 de 2012 y demás disposiciones aplicables.

PARÁGRAFO. PAUSAS ACTIVAS. ASOCABILDOS I.P.S-I fomentará la práctica de pausas activas durante la jornada, de acuerdo con la evaluación de riesgos y sin que ello implique afectación de la jornada máxima legal.

ARTÍCULO 73. ASOCABILDOS I.P.S-I está en la obligación de afiliar como cotizante a todos sus trabajadores, a la Administradora de Pensiones y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) que libre y voluntariamente elija el Trabajador y a la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL), con la cual tenga contrato vigente la empresa, antes de la iniciación de labores. Así mismo, deberá afiliarlo a la Caja de Compensación Familiar.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Awa wanawaa manúu wáshuwa'a. Shíya abe'índa wáin
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

Logo of the Ministry of Health of the Government of the Republic of Colombia.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

PARÁGRAFO. Será responsabilidad del trabajador presentar oportunamente la documentación necesaria para la afiliación de las personas que de conformidad con la ley sean beneficiarios del sistema de seguridad social en salud.

ARTÍCULO 74. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. ASOCABILDOS I.P.S-I garantizará la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales conforme a lo dispuesto en la Resolución 1843 de 2025 y demás normas aplicables. Estas evaluaciones incluyen como mínimo:

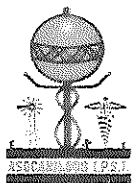
- Evaluación de ingreso: previa a la vinculación laboral.
- Evaluaciones periódicas: como mínimo cada tres (3) años, o con mayor frecuencia si el perfil de riesgo del cargo lo requiere.
- Evaluación de egreso: dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la terminación del contrato.
- Evaluación post-incapacidad: cuando la incapacidad médica sea igual o superior a treinta (30) días.
- Evaluación de retorno laboral: cuando el trabajador regresa tras una ausencia no médica de noventa (90) días o más.
- Evaluación de seguimiento o control: para verificar la evolución de una condición de salud o del cumplimiento de recomendaciones.

PARÁGRAFO PRIMERO. PRUEBAS PROHIBIDAS EN EL ÁMBITO OCUPACIONAL. En el marco de las evaluaciones médicas ocupacionales, no podrán realizarse pruebas de embarazo, VIH/SIDA, ni pruebas serológicas u otros exámenes que no tengan relación directa y necesaria con la identificación, valoración o control de los riesgos asociados al cargo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. CONFIDENCIALIDAD DE LA HISTORIA CLÍNICA. La historia clínica ocupacional será confidencial y estará bajo custodia de la IPS prestadora del servicio médico. Se compartirá únicamente con ASOCABILDOS I.P.S-I el concepto médico ocupacional, sin incluir diagnóstico clínico.

PARÁGRAFO TERCERO. COSTOS, ADAPTACIONES Y DESPLAZAMIENTO. ASOCABILDOS I.P.S-I asumirá los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales. Las adaptaciones al lugar o condiciones de trabajo que sean recomendadas se implementarán dentro de un plazo no superior a veinte (20) días hábiles.

ARTÍCULO 75. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a ASOCABILDOS I.P.S-I, a través de su superior jerárquico y acudir al médico de la EPS a la cual se encuentra afiliado, 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



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Ahaa wanawaa wanuin wapushuwa'a. shiya ahi' tika wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

REGlamento INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

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.

ARTÍCULO 76. Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene ASOCABILDOS I.P.S-I en determinados casos.

ARTÍCULO 77. SUMINISTRO Y USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL. ASOCABILDOS I.P.S-I, en cumplimiento de lo previsto en el Decreto 1072 de 2015 y demás normas aplicables, suministrará de manera gratuita los Elementos de Protección Personal (EPP) que resulten legalmente exigibles y técnicamente necesarios para el desarrollo seguro de las actividades laborales.

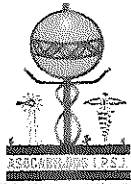
PARÁGRAFO. INCUMPLIMIENTO EN EL USO DE EPP. La omisión o negativa injustificada del trabajador a utilizar los EPP en los casos en que su uso sea obligatorio podrá dar lugar a su retiro inmediato de la actividad y a la imposición de sanciones disciplinarias conforme al reglamento interno.

ARTÍCULO 78. En caso de accidente de trabajo, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su superior jerárquico, y éste ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y/o asistencia médica. De igual forma se notificará el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 79. ASOCABILDOS I.P.S-I deberá llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberá, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia.

ARTÍCULO 80. ASOCABILDOS I.P.S-I no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, y sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios.

ARTÍCULO 81. NORMATIVIDAD APLICABLE. ASOCABILDOS I.P.S-I y los trabajadores deberán cumplir estrictamente las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, así como en la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo —entre otras— la Ley 1616 de 2013 sobre salud mental, la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral, la Ley 776 de 2002, el Decreto 1295 de 1994, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 1016 de 1989, la Resolución 2646 de 2008, Resolución 492 de 2024, Ley 2365 de 2024 y la Resolución 1843 de 2025.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Anaa wanawaa wanu'u wajushuwa'a, shiga abo' t'eba wain
¡Salud Integral y Humanizada, Nuestro Compromiso!

Carigü, 1999-2011
Carigü, 11
Carigü, 11

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

ARTÍCULO 82. El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no sea de carácter laboral, pero pueda constituir peligro para la sanidad del personal, por ser contagiosa, será aislado provisionalmente, hasta cuando el médico certifique que puede reanudar tareas.

CAPÍTULO XII

USO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS

ARTÍCULO 83. La indebida utilización de medicamentos formulados o el uso, distribución o venta de drogas controladas no recetadas o de sustancias alucinógenas, enervantes o que generen dependencia, en funciones de trabajo y dentro de las instalaciones o vehículos de ASOCABILDOS I.P.S-I o al servicio de esta, está estrictamente prohibido y es causal de terminación del contrato de trabajo; de igual forma, no se permite la posesión, consumo o venta de bebidas alcohólicas en las instalaciones de la empresa.

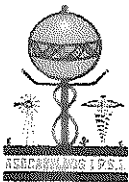
ARTÍCULO 84. Presentarse a trabajar con aliento alcohólico, bajo el efecto del alcohol, drogas y/o sustancias alucinógenas, enervantes o que creen dependencia, está expresamente prohibido y constituye justa causa para terminar la relación laboral.

ARTÍCULO 85. El trabajador puede solicitar ayuda para superar su dependencia o la participación en programas de rehabilitación para empleados con problemas de dependencia de alcohol o drogas, y esto no será causal para dar por terminado el contrato de trabajo. Sin embargo, a ningún empleado que haya tenido o tenga problemas de abuso de alcohol, drogas, sustancias alucinógenas, enervantes o que creen dependencia, se les permitirá el desempeño de labores de alto riesgo, esto con el fin de brindar seguridad y bienestar a los demás trabajadores y a los pacientes.

ARTÍCULO 86. Si un Trabajador con problemas de alcoholismo o drogadicción se niega a participar en los programas de rehabilitación indicados por ASOCABILDOS I.P.S-I o si habiendo participado no responde al tratamiento, estará sujeto a las acciones disciplinarias del caso, incluyendo la terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 87. ASOCABILDOS I.P.S-I podrá realizar a los postulantes para una vacante y sus trabajadores pruebas físicas y científicas, como la utilización del alcosensor u otros dispositivos, evaluaciones médicas o exámenes de laboratorio en forma aleatoria y sin previo aviso, como parte del programa de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

ARTÍCULO 88. El rechazo del trabajador a someterse a las mencionadas pruebas sin justa causa, así como el resultado positivo, constituyen causal para acciones disciplinarias, incluso la terminación del contrato de trabajo.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Awa wanawaa wanuun wajusluna' a. Shiya aka' tacha wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

ARTÍCULO 89. Conforme a la Ley 1335 de 2009, queda prohibido fumar o vapear en las instalaciones de ASOCABILDOS I.P.S-I, así como en zonas de circulación, oficinas y dependencias.

CAPÍTULO XIII

MEDIO AMBIENTE

ARTÍCULO 90. Todos los trabajadores al servicio de ASOCABILDOS I.P.S-I, deben cumplir con las normas, disposiciones, órdenes e instrucciones relacionadas con el Sistema de Administración Ambiental, los Planes de Manejo Ambiental, los Planes de Acción y Cumplimiento Ambiental y cualquier otra norma o disposición en tal sentido, y velar por la protección y conservación del medio ambiente.

ARTÍCULO 91. Es obligación de todos los trabajadores hacer un uso adecuado y moderado de los recursos, especialmente los naturales; participar activamente en las campañas de orden y aseo; clasificar y disponer correctamente de los residuos sólidos y líquidos; participar adecuadamente en las actividades de reciclaje, teniendo especial cuidado en la manipulación y disposición de los residuos especiales y/o peligrosos; cumplir las normas e instrucciones para el transporte y almacenamiento de líquidos y gases peligrosos y productos químicos.

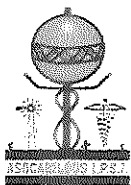
ARTÍCULO 92. Todos los trabajadores deberán responder proactivamente y según lo indicado ante una emergencia, apoyando las brigadas destinadas para su control y atención.

CAPÍTULO XIV

DERECHOS HUMANOS, CONDUCTA, ÉTICA Y CONFIDENCIALIDAD

ARTÍCULO 93. En ASOCABILDOS I.P.S-I, el respeto de los Derechos Humanos y libertades individuales es pilar fundamental de las relaciones corporativas y laborales; por lo tanto, todos los trabajadores especialmente los que ocupen cargos directivos, deberán ser respetuosos de las normas legales y demás obligaciones, dando especial prelación al respeto y garantía de los derechos fundamentales de todas las personas que directa o indirectamente participen en las actividades propias de su objeto social.

ARTÍCULO 94. En todas las actividades laborales prevalecerá el respeto por la dignidad humana. Están totalmente prohibidos los malos tratos tanto físicos como verbales, la prestación del servicio en forma inhumana, humillante o insegura, los castigos físicos, las represiones o sanciones innecesarias, excesivas o humillantes y cualquier forma de persecución o discriminación por cualquier motivo.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Awa wanawaa wamún wapashawa'a. Shiga abe' trela main
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

ARTÍCULO 95. La intimidad personal de todos los individuos es inviolable; así mismo, sus creencias o pensamientos políticos, religiosos, personales, sociales o culturales deberán ser respetados por todos los trabajadores. En consecuencia, nadie podrá ser molestado, sancionado ni perseguido por asuntos meramente personales, siempre y cuando éstos no comprometan o violen las políticas u órdenes de ASOCABILDOS I.P.S-I.

ARTÍCULO 96. Todos los trabajadores de ASOCABILDOS I.P.S-I deberán responder en la medida de sus posibilidades, con acciones humanitarias ante cualquier emergencia o catástrofe, bien sea natural, provocada por acción del hombre o accidental.

ARTÍCULO 97. Todos los trabajadores de ASOCABILDOS I.P.S-I deberán asumir y mantener durante todo el tiempo en que esté vinculado laboralmente con la Empresa, una posición neutral frente a la problemática de orden público del país.

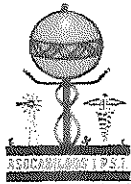
ARTÍCULO 98. Todos los trabajadores deberán reportar por cualquier medio idóneo a la Gerencia, o cualquier superior jerárquico todo delito del cual sea víctima o sobre el cual tenga conocimiento, cuando se trate de un delito de genocidio, desplazamiento forzado, tortura, desaparición forzada, homicidio, secuestro, secuestro extorsivo o extorsión, narcotráfico, tráfico de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, enriquecimiento ilícito, testaferrato, lavado de activos.

ARTÍCULO 99. Todos los trabajadores de ASOCABILDOS I.P.S-I deberán observar en todas sus actuaciones intachable conducta ética y moral. Ningún trabajador podrá solicitar o aceptar regalos, dádivas, comisiones, préstamos, privilegios, favores, la contratación de familiares o amigos, o cualquier otro tipo de retribución de parte de los clientes, proveedores, contratistas, subcontratistas o cualquier otra persona con quien ASOCABILDOS I.P.S-I entable relaciones comerciales.

ARTÍCULO 100. Todos los trabajadores de ASOCABILDOS I.P.S-I deberán mantener de manera confidencial toda aquella información reservada y legalmente protegida, que sea por ellos conocida con motivo o por ocasión de sus funciones.

ARTÍCULO 101. La información disponible en medios impresos tales como procedimientos, manuales, formatos, registros o similares y la almacenada en los dispositivos de procesamiento de la información de la Empresa constituyen propiedad intelectual de ASOCABILDOS I.P.S-I.

ARTÍCULO 102. Ningún trabajador de ASOCABILDOS I.P.S-I que tenga atribuciones financieras podrá superar las cuantías de pagos para los cuales esté facultado, ni fraccionarlos para acomodarse a ellos, ni tampoco cambiar su destinación.



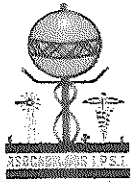
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

CAPÍTULO XV

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 103. Los trabajadores tienen como deberes, además de los previstos en la Ley o los contratos individuales de trabajo, los siguientes, agrupados en cinco categorías temáticas:

- i. **En relación con la ejecución de funciones, cumplimiento del contrato laboral, disposiciones legales y reglamentarias y horario:**
- 1) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
 - 2) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo.
 - 3) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñar las labores.
 - 4) Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido.
 - 5) Cumplir con el horario de trabajo establecido.
 - 6) Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
 - 7) Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio.
 - 8) Desempeñar sus funciones con eficiencia, responsabilidad y compromiso.
 - 9) Observar estrictamente las disposiciones de ASOCABILDOS I.P.S-I para la solicitud de permisos y comprobación de incapacidades.
 - 10) Procurar que las citas médicas u odontológicas sean asignadas en jornada extralaboral.
 - 11) Participar activamente en las capacitaciones y actividades de formación programadas.
 - 12) Mantener orden y limpieza en su espacio de trabajo.
 - 13) Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos convocadas.
 - 14) Participar en iniciativas y políticas relacionadas con la sostenibilidad ambiental.
 - 15) Observar los preceptos de los reglamentos, manuales, comunicaciones, políticas y circulares internas.
 - 16) Mantenerse actualizado respecto a las políticas internas, procedimientos y nuevas normas legales aplicables.
 - 17) Contribuir activamente al buen uso y conservación de las instalaciones, equipos y demás bienes.
 - 18) Comunicar a sus superiores las ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia.
 - 19) Atender las indicaciones que ASOCABILDOS I.P.S-I realice por medio de carteles, correos electrónicos, circulares.
 - 20) Cuidar al máximo de la integridad de sí mismo y de sus compañeros de trabajo.
 - 21) Los demás que pertenezcan a la naturaleza de cada cargo.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Anaa wanawaa wanawit wajuchuna'a. shiya aha'acha wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

COPIA CONTROLADA
FOLIO 33 DE 33
FECHA 12/05/2015

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

ii. En cuanto a normas de comportamiento personal, relaciones interpersonales y convivencia laboral y respeto mutuo:

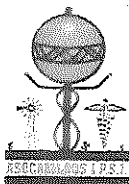
- 1) Respeto y subordinación para con los superiores.
- 2) Respeto para con los compañeros de trabajo.
- 3) Procurar completa armonía con superiores y compañeros.
- 4) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de colaboración.
- 5) Promover y mantener un ambiente laboral respetuoso, cordial y libre de acoso, maltrato o discriminación.
- 6) Abstenerse de realizar cualquier conducta que pueda constituir acoso laboral, sexual o discriminación.
- 7) Denunciar de manera oportuna cualquier situación que vulnere las normas de convivencia.
- 8) Actuar con cordialidad y respeto en todas las interacciones con clientes, proveedores, compañeros y demás partes interesadas.
- 9) Mantener buenas relaciones y respetar a los clientes, proveedores o contratistas.
- 10) Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal y utilizar la dotación suministrada.
- 11) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior.
- 12) Participar en los programas preventivos y de capacitación.

iii. Con relación a los deberes de confidencialidad y uso adecuado de los recursos:

- 1) Guardar estricta confidencialidad respecto a la información sensible, estratégica o de carácter reservado.
- 2) No divulgar información que afecte los intereses de ASOCABILDOS I.P.S-I, incluso después de terminada la relación laboral.
- 3) Utilizar de manera responsable, eficiente y exclusivamente para fines laborales los equipos, herramientas y recursos.
- 4) Abstenerse de usar el tiempo laboral, equipos o recursos para actividades personales.
- 5) Reportar oportunamente cualquier daño, pérdida o uso indebido de los bienes o recursos.
- 6) Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina.

iv. Respecto a la seguridad, salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales:

- 1) Utilizar correctamente los Elementos de Protección Personal (EPP) suministrados.
- 2) Participar activamente en programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 3) Reportar de inmediato cualquier condición insegura, accidente laboral o riesgo identificado.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI

NIT 639.000.145 – 3

Araa wanauna wanaun wapaashuna a. shiya ale'icha wain

¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

- 4) Participar en las actividades y apoyar el cumplimiento de las normas de SST.
- 5) Abstenerse de asistir al trabajo bajo los efectos de alcohol, sustancias psicoactivas.
- 6) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que indique el jefe.

v. En lo referente a deberes éticos y de transparencia:

- 1) Ser verídico en todo caso.
- 2) Actuar siempre con honestidad, transparencia y ética.
- 3) Evitar conflictos de interés personal, financiero o profesional.
- 4) Informar ante las autoridades de ASOCABILDOS I.P.S-I la comisión de hechos irregulares, fraudulentos.
- 5) Abstenerse de encubrir conductas indebidas o participar en actos contrarios a la ética.

PARÁGRAFO. La inobservancia de cualquiera de los deberes enunciados podrá dar lugar a la apertura de un procedimiento disciplinario, conforme a lo previsto en este reglamento.

ARTÍCULO 104. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública, en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (artículo 126, parágrafo, C.S.T.).

CAPÍTULO XVI

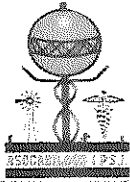
ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 105. El orden jerárquico de ASOCABILDOS I.P.S-I está determinado por la estructura organizacional establecida y que en términos generales es el siguiente:

- ASAMBLEA GENERAL
- JUNTA DIRECTIVA
- COORDINADORA GENERAL
- GERENTE

PARÁGRAFO. Sin perjuicio del anterior orden jerárquico, la facultad de imponer sanciones en ASOCABILDOS I.P.S-I la tiene la Coordinadora General y el Gerente, facultad que podrán delegar en la persona que designen, conforme al procedimiento disciplinario establecido en este reglamento.

ARTÍCULO 106. ACTUALIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA LÍNEA JERÁRQUICA. ASOCABILDOS I.P.S-I podrá modificar o actualizar su estructura jerárquica mediante acto



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

administrativo, circular interna o cualquier otro medio formal. Estas actualizaciones deberán ser divulgadas de forma clara a todos los trabajadores, a través de canales institucionales como correo electrónico, carteleras, reuniones informativas, manuales o reglamentos internos.

CAPÍTULO XVII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES GESTANTES Y MENORES

ARTÍCULO 107. ASOCABILDOS I.P.S-I protege la actividad laboral de la mujer en estado de embarazo, por lo cual durante este período y la lactancia se acogen los mandatos del médico tratante. Se prohíbe emplear mujeres, sin distinción de edad, en labores peligrosas, insalubres o que requieran esfuerzos superiores a su capacidad, todo ello de acuerdo a los programas de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) vigentes en la empresa y ordenados por la Administradora de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 108. CONTRATACIÓN DE ADOLESCENTES Y PROHIBICIÓN DE TRABAJO INFANTIL. ASOCABILDOS I.P.S-I no vincula a personas menores de edad para la ejecución de labores, en cumplimiento de la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia). De manera excepcional, podrá vincularse a adolescentes entre quince (15) y diecisiete (17) años, siempre que se cuente con autorización expresa del Ministerio del Trabajo y se garanticen plenamente su integridad, desarrollo integral y condiciones laborales compatibles con su edad.

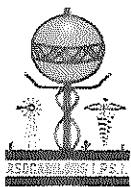
Cuando se empleen menores de dieciocho (18) años, ASOCABILDOS I.P.S-I llevará un registro de inscripción de los que allí laboren, indicando su fecha de nacimiento.

ARTÍCULO 109. TRABAJOS PELIGROSOS O DE ALTO RIESGO. En ningún caso podrán vincularse menores de edad para desempeñar actividades clasificadas como peligrosas, insalubres o de alto riesgo, conforme a lo dispuesto en la Resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo o en la norma que la modifique o sustituya.

De conformidad con la Resolución No. 3597 de 2013 emanada del Ministerio del Trabajo, los adolescentes entre 15 y 17 años de edad no podrán realizar actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo:

AMBIENTES DE TRABAJO CON EXPOSICIÓN A RIESGOS FÍSICOS:

- 1) Exposición a ruido continuo (más de 8 horas) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Ahaa wanaawra wamun wajushuwa'a. Shiya aho' t'ekla wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

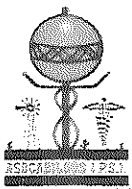
- 2) Uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos.
- 3) Ambientes térmicos rigurosos (calor o frío).
- 4) Manipulación de sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes.
- 5) Exposición a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta.
- 6) Iluminación natural o artificial deficiente.
- 7) Ventilación deficiente.
- 8) Presiones barométricas altas o bajas.
- 9) Operación de maquinaria peligrosa.

AMBIENTES DE TRABAJO CON EXPOSICIÓN A RIESGOS BIOLÓGICOS:

- 1) Contacto directo o indirecto con animales domésticos o salvajes, personas infectadas o enfermos por bacterias o virus.
- 2) Contacto directo o indirecto con residuos en descomposición de animales o secreciones que impliquen riesgo de infección.
- 3) Contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como con el bagazo seco de los tallos de la caña de azúcar.

AMBIENTES DE TRABAJO CON EXPOSICIÓN A RIESGOS QUÍMICOS:

- 1) Exposición a contaminantes químicos clasificados con toxicidad aguda en las categorías 1, 2 y 3.
- 2) Exposición a cancerígenos clasificados como A1, A2 o A3 por la ACGIH.
- 3) Exposición a genotóxicos.
- 4) Exposición a contaminantes inflamables o reactivos.
- 5) Exposición a corrosivos.
- 6) Manejo de sustancias químicas tóxicas como arsénico, asbestos, bencenos, plomo, mercurio.
- 7) Exposición a escape de motores Diesel o humos de combustión.
- 8) Contacto con productos fitosanitarios.
- 9) Ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Anaa wanaawa wanaa wafushawa'a. shiga abe'itoka wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

Logo de ASOCABILDOS IPSI
Logo de ASOCABILDOS IPSI
Logo de ASOCABILDOS IPSI

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

10) Establecimientos donde se permita el consumo de tabaco o alcohol.

AMBIENTES DE TRABAJO CON EXPOSICIÓN A RIESGOS DE SEGURIDAD:

- 1) Manipulación de herramientas manuales y maquinarias peligrosas.
- 2) Manipulación u operación de maquinaria, equipos o herramientas de uso industrial.
- 3) Conducción y mantenimiento de vehículos automotores.
- 4) Utilización de grúas, montacargas o elevadores.
- 5) Lugares con presencia de riesgos locativos.
- 6) Alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).
- 7) Producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o carga de explosivos.
- 8) Trabajos en espacios confinados.
- 9) Trabajos cercanos a sistemas eléctricos.
- 10) Trabajos relacionados con labores de informante.
- 11) Trabajos en la calle.

AMBIENTES DE TRABAJO CON EXPOSICIÓN A RIESGOS BIOMECÁNICOS:

- 1) Actividades o trabajos en los que se deba estar permanentemente de pie.
- 2) Trabajos que exijan posturas forzosas y prolongadas.
- 3) Manipulación de carga (con los límites máximos establecidos en la norma vigente).
- 4) Movimientos repetitivos.
- 5) Trabajos que exijan carga fisiológica elevada.

CONDICIONES DE TRABAJO CON PRESENCIA DE RIESGO PSICOSOCIAL:

- 1) Trabajo no remunerado.
- 2) Trabajo sin seguridad social ni garantías laborales.
- 3) Jornadas cuya duración interfiera con las actividades escolares.
- 4) Condiciones de aislamiento o separación de la familia.
- 5) Supervisiones despóticas, maltrato.
- 6) Situaciones ilegales, inmorales o socialmente sancionadas.
- 7) Jornadas de trabajo superiores a las establecidas por la ley.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Awa wanawaa wamun wajuchun'a. Shiga ak'i'itka wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

8) Trabajo nocturno.

En lo concerniente al área de la salud no podrá:

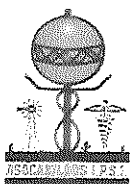
- 1) Laborar como técnicos de nivel medio de las ciencias biológicas, la medicina y la salud.
- 2) Laborar como ayudante de odontología y de otras áreas de la salud.
- 3) Trabajos como practicantes de medicinas alternativas y curanderos.
- 4) Trabajos con profesionales de nivel medio de la medicina moderna y de la salud.
- 5) Laborar en las áreas de enfermería y partería.

ARTÍCULO 110. ADVERTENCIA SOBRE VINCULACIÓN EXCEPCIONAL DE ADOLESCENTES. Aunque ASOCABILDOS I.P.S-I no vincula a personas menores de edad de manera ordinaria, en caso de que por disposición legal, decisión judicial o autorización expresa del Ministerio del Trabajo se permita excepcionalmente la contratación de adolescentes entre quince (15) y diecisiete (17) años, se garantizará que:

- 1) La jornada de trabajo no exceda las seis (6) horas diarias ni las treinta (30) horas semanales.
- 2) No se asignen labores en horario nocturno, dominical o en turnos partidos.
- 3) Se respete su derecho a la educación.
- 4) Se verifique que las tareas a desempeñar no estén incluidas en la lista de trabajos peligrosos.
- 5) Se adopten medidas especiales de acompañamiento y seguimiento.

ARTÍCULO 111. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON LA MORALIDAD. Se prohíbe de manera expresa la vinculación de menores de edad a cualquier actividad que pueda afectar su formación moral, dignidad humana o integridad física, mental y emocional. Conforme a lo dispuesto en la Ley 1098 de 2006, la Ley 2466 de 2025 y el Convenio 182 de la OIT, se considera como una de las peores formas de trabajo infantil toda labor que implique exposición a situaciones degradantes o peligrosas para su desarrollo integral.

ARTÍCULO 112. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN INTEGRAL. ASOCABILDOS I.P.S-I acoge el principio de protección integral de niñas, niños y adolescentes, conforme a lo dispuesto en la Constitución Política, la Ley 1098 de 2006, la Ley 2466 de 2025 y demás normas aplicables. Cuando excepcionalmente se permita la contratación de adolescentes con la debida autorización, ASOCABILDOS I.P.S-I velará por condiciones laborales dignas, seguras y respetuosas de sus derechos fundamentales.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Aaa warawaa wamúe wá'púshua'a. shiga abe' t'eka wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

REGlamento INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

ARTÍCULO 113. RESPONSABILIDAD FRENTE A CONTRATISTAS. Cuando ASOCABILDOS I.P.S-I tercerice actividades mediante contratistas, subcontratistas, operadores o aliados, exigirá el cumplimiento estricto de las disposiciones legales vigentes sobre trabajo infantil y protección de menores, en especial lo previsto en la Constitución Política, la Ley 1098 de 2006, la Ley 2466 de 2025 y el Convenio 182 de la OIT.

ARTÍCULO 114. El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años. El salario del menor trabajador será proporcional a las horas trabajadas.

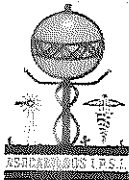
ARTÍCULO 115. ASOCABILDOS I.P.S-I garantizará el acceso del trabajador menor de dieciocho (18) años de edad a la capacitación laboral y concederá licencias no remuneradas cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral.

CAPÍTULO XVIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA ASOCABILDOS I.P.S-I Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 116. Son obligaciones especiales de ASOCABILDOS I.P.S-I:

- 1) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación 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.
- 3) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad.
- 4) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- 5) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- 6) Conceder al trabajador los permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en el presente 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.
- 8) Pagar al trabajador los gastos razonables de ida al lugar donde ha de prestar el servicio y regreso, si para prestar sus servicios ASOCABILDOS I.P.S-I lo hizo cambiar de residencia.
- 9) Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- 10) ASOCABILDOS I.P.S-I suministrará cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor a los trabajadores cuya remuneración sea hasta dos



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Awa wanawaa wanuin wapushawa'a. Siga ahi'icha wain

¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

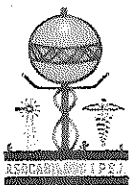
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta ASOCABILDOS I.P.S-I.

2. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa, amable y diligente.
3. Ser cuidadoso en el manejo del equipo, material y demás enseres de ASOCABILDOS I.P.S-I.
4. Obedecer y no modificar sin autorización, las órdenes e instrucciones de los superiores.
5. Conservar, custodiar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, las herramientas, equipos, instrumentos y útiles que se le hayan facilitado.
6. Comunicar oportunamente las observaciones y sugerencias que estimen conducentes.
7. Cumplir los horarios de tiempo suplementario o de horas extras, cuando ellas correspondan a acuerdos.
8. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación y entrenamiento.
9. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo.
10. Empezar su jornada a la hora establecida.
11. Preguntar, consultar o asesorarse cuando tenga dudas sobre la forma de desempeñar las funciones.
12. Incorporar leal y eficazmente su capacidad de trabajo, desempeñando sus funciones de tiempo completo.
13. Cuidar y custodiar todos los bienes, productos, valores, dineros, etc. que pertenezcan a ASOCABILDOS I.P.S-I.
14. La trabajadora en estado de embarazo deberá empezar a disfrutar la licencia de maternidad por lo menos una semana antes de la fecha probable de parto.
15. Autorizar expresamente, para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos.
16. Asistir al llamamiento a diligencia de descargos cuando se inicie un procedimiento disciplinario.

ii) Obligaciones enfocadas en la prevención de riesgos laborales, el autocuidado y la seguridad y salud en el trabajo:

1. Practicarse los exámenes médicos y/o clínicos solicitados y observar o cumplir con las instrucciones y tratamiento ordenado.
2. Participar activamente y cumplir con todas las actividades programadas por parte del SG-SST.
3. Observar y acatar las medidas preventivas higiénicas prescritas.
4. Utilizar los elementos de protección individual que ASOCABILDOS I.P.S-I suministra.
5. Informar todo incidente por leve que sea al jefe inmediato.
6. Cumplir las citas, tratamientos, terapias y períodos de inactividad por incapacidad ordenados.
7. Realizar pausas activas en aquellos puestos donde se identifica el riesgo biomecánico y psicosocial.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Aana manawaa wamita wafushuwa'a, shiga abe'iroba wain
¡Salud Integral y Humanizada, Nuestro Compromiso!

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

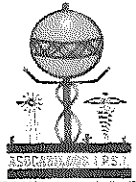
8. Realizarse pruebas de alcoholimetría al iniciar la jornada cuando así lo determine ASOCABILDOS I.P.S-I.
9. Comunicar inmediatamente y de forma efectiva la ocurrencia de cualquier accidente, enfermedad profesional o incidente.
10. Permitir la toma de muestras de sangre, orina o cualquier otro fluido corporal necesarias para determinar estado de embriaguez o utilización de drogas alucinógenas.
11. Prestar toda la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes.
12. Comunicar a su superior sobre el consumo de medicamentos formulados que puedan afectar su desempeño.

iii) Obligaciones que aseguran el manejo adecuado de los recursos y bienes de ASOCABILDOS I.P.S-I y la confidencialidad de la información:

1. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada.
2. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios y procedimientos comerciales.
3. Conservar y restituir en buen estado los instrumentos y útiles facilitados.
4. Utilizar únicamente el software adquirido legalmente por ASOCABILDOS I.P.S-I.
5. No dar o autorizar la clave personal entregada a otros compañeros o terceros.
6. Utilizar los equipos de cómputo o comunicación asignados, así como las cuentas de correo y contraseñas corporativas, exclusivamente para fines relacionados con el trabajo.
7. Permitir el control y/o revisión de los paquetes, documentos y/o elementos al ingreso o salida.
8. Abstenerse de usar teléfono, celular, tableta, radio, audífonos durante la ejecución de las labores.
9. Hacer uso adecuado del sistema de control de entradas y salidas establecido.
10. Someterse a todas las medidas de control y vigilancia.
11. Abstenerse de realizar actividades que constituyan competencia desleal.

iv) Obligaciones que promueven el respeto, orden, presentación personal y buena convivencia:

1. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
2. Cuidar su presentación personal.
3. Observar las normas de orden y aseo personal y de su sitio de trabajo.
4. Presentarse al trabajo en buen estado de aseo e higiene personal.
5. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños.
6. Brindar una excelente atención a los clientes y terceros.
7. Participar activamente en las actividades recreativas y de integración.
8. Acatar todas las recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Awa wanawana wamutis wafushuwa'a. Shiya ako'etela wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

Elaborado por:
Fecha:
Revisado por:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

9. Reportar cualquier situación de acoso laboral, sexual o discriminación a través de los canales internos.
10. Iniciar sus labores con la debida dotación, de forma correcta y limpia.
11. Llevar el uniforme reglamentario completo, aseado y organizado.
12. Portar el carné que otorga ASOCABILDOS I.P.S-I y presentarlo cuando sea solicitado.

v) Obligaciones relacionadas con la entrega de información clara, veraz y actualizada:

1. Comunicar de inmediato a ASOCABILDOS I.P.S-I cuando se produzcan cambios del estado civil, fallecimiento de hijos.
2. Registrar en las oficinas de ASOCABILDOS I.P.S-I su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio.
3. Informar al jefe inmediato cuando detecte que recibe en su nómina un pago no justificado.
4. Suministrar, inmediatamente y ajustándose a la verdad, informaciones y datos relacionados con el trabajo.
5. Reportar e informar inmediatamente cualquier acto o incidente moral o de mala fe.
6. Comunicar oportunamente las observaciones que estimen conducentes a evitar daños y perjuicios.
7. Las demás que resulten de la naturaleza misma de la labor, del contrato individual de trabajo, de la ley, de este reglamento y de los diversos estatutos, políticas y manuales de ASOCABILDOS I.P.S-I.

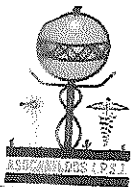
PARÁGRAFO. La inobservancia de cualquiera de los deberes enunciados podrá dar lugar a la apertura de un procedimiento disciplinario, conforme a lo previsto en este reglamento, y a la imposición de las sanciones correspondientes, garantizando en todo caso el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador.

CAPÍTULO XIX

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA ASOCABILDOS I.P.S-I Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 118. Se prohíbe a ASOCABILDOS I.P.S-I:

1. 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 éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los casos autorizados por la ley.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca ASOCABILDOS I.P.S-I.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Auca wanaana wamun wapashuwa a. Siya abe' teta wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

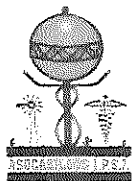
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios.
8. Adoptar el sistema de "lista negra".
9. Cerrar intempestivamente las puertas de la empresa.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
12. Ejercer cualquier conducta que pueda constituir acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género en perjuicio de los trabajadores, conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y demás normas vigentes.

ARTÍCULO 119. Se prohíbe a los trabajadores incurrir en cualquiera de las siguientes conductas, las cuales se clasifican en cinco grupos temáticos:

i) Prohibiciones relacionadas con conducta y disciplina en el trabajo:

1. Sustraer de las instalaciones de ASOCABILDOS I.P.S-I o usar para fines personales y/o distintos a los autorizados, útiles de trabajo, vehículos, herramientas, equipos, materiales, insumos, materias primas, productos elaborados o cualquier otro bien.
2. Hurtar o apropiarse de objetos de propiedad de ASOCABILDOS I.P.S-I, de los compañeros, de los proveedores, clientes o socios.
3. Presentarse al trabajo con aliento alcohólico, en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
4. Mantener relaciones sentimentales con compañeros de trabajo cuando exista subordinación directa o conflicto de intereses.
5. Presentarse sin el uniforme de trabajo o estando incompleto.
6. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de ASOCABILDOS I.P.S-I.
7. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, propiciar, organizar o promover huelgas, paros o suspensiones intempestivas.
8. Hacer colectas, rifas o suscripciones; ejecutar prácticas mercantiles tales como ventas por catálogo, préstamos, trueques, loterías, chances o cualquier otro tipo de juego de azar.
9. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato.
10. Solicitar o aceptar dádivas o coimas en dinero o en especie.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Anaa wanawaa wamin wapushuna'a. Shiga abe'iche wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

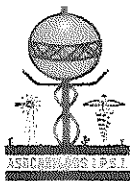
ASOCABILDOS IPSI
2014

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

11. Atender, durante las horas de trabajo, asuntos u ocupaciones diferentes a las encomendadas, incluyendo el uso de internet para revisión de redes sociales o correos personales y el uso del celular para fines personales.
12. Utilizar las carteleras u otros medios de comunicación de ASOCABILDOS I.P.S-I para cualquier fin sin autorización.
13. Reñir, pelear o instigar peleas en el lugar de trabajo.
14. Ejecutar acciones, omisiones y en general cualquier conducta que ponga en peligro o desestabilicen las relaciones de ASOCABILDOS I.P.S-I con la comunidad o con las autoridades.
15. Trabajar horas extras sin autorización de ASOCABILDOS I.P.S-I.
16. Está expresamente prohibida cualquier forma de acoso laboral, sexual o discriminación hacia compañeros, superiores o terceros.
17. Sostener discusiones o actividades de carácter político que afecten la armonía en el lugar de trabajo.
18. Modificar o alterar los controles de asistencia, reportes laborales o registros de trabajo.
19. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre ASOCABILDOS I.P.S-I, sus trabajadores, sus productos o sus servicios.
20. Tratar indebidamente o en forma descuidada, irrespetuosa o inapropiada a los compañeros de trabajo, proveedores o clientes.
21. Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes del superior, siempre y cuando no afecte su autoestima y dignidad.
22. Modificar el horario de trabajo sin previa autorización por escrito.
23. No regresar al trabajo una vez termine el motivo del permiso otorgado.
24. Dejar de elaborar los informes de trabajo o elaborarlos con datos falsos o inexactos.
25. Dañar o destruir el material, información o equipo de trabajo por descuido, negligencia o intencionalmente.
26. Dormir, comer, jugar o distraer a sus compañeros durante la jornada laboral.
27. Ausentarse de las instalaciones durante las horas de trabajo, sin permiso del superior jerárquico.
28. Retirarse del sitio de trabajo antes de que se presente el trabajador que debe recibir el turno.
29. Cambiar el turno o el horario de trabajo sin autorización.
30. Recibir o aceptar propinas, regalos y toda clase de obsequios o presentes durante sus labores.

ii) Prohibiciones relacionadas con el uso de recursos, equipos e información confidencial:

1. Usar los útiles o herramientas suministradas en objetivos distintos del trabajo contratado (Art. 60, CST).
2. Realizar actividades ajenas al ejercicio de sus funciones durante la jornada de trabajo.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

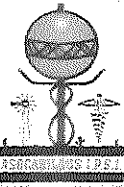
Awa wanauna wamun wapashuna'a, Shiya abe'inda wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

3. Usar teléfonos celulares, equipos reproductores de música, audífonos y cualquier otro equipo distractor.
4. Facilitar o permitir a terceros la utilización de la papelería de ASOCABILDOS I.P.S-I.
5. Comercializar, prestar o regalar los elementos de protección personal suministrados.
6. Revelar información sobre los procedimientos, secreto industrial, bases de datos, información de los clientes.
7. Presentar para la admisión documentos falsos, incompletos o no ceñidos a la verdad.
8. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer archivos confidenciales.
9. Retirar información digital o virtual sin autorización expresa.
10. Instalar software en los computadores de ASOCABILDOS I.P.S-I sin autorización.
11. Usar y/o instalar software para los cuales ASOCABILDOS I.P.S-I no cuenta con la respectiva licencia.
12. Permitir el ingreso de personal no autorizado a ASOCABILDOS I.P.S-I.
13. Falsificar o adulterar documentos de ASOCABILDOS I.P.S-I.
14. Hurtar, destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes de ASOCABILDOS I.P.S-I.
15. Crear o alterar documentos para su beneficio personal o el de terceros.
16. Dar a conocer claves personales de acceso a los sistemas de cómputo a terceros no autorizados.
17. Realizar llamadas o sostener comunicaciones con líneas calientes, síquicas, de fortuna o azar.
18. Proporcionar bases de datos de clientes para fines diferentes a los indicados.
19. Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado, vehículos, instrumentos o materiales sin autorización.
20. Beneficiarse en provecho propio o de terceros del conocimiento, relaciones e imagen de la empresa.

iii) Prohibiciones relacionadas con la higiene, presentación personal y seguridad y salud en el trabajo:

1. Ingresar a ASOCABILDOS I.P.S-I o iniciar labor sin su debida dotación, elementos de protección personal y equipo de trabajo.
2. Tomar alimentos o bebidas en los sitios no autorizados.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
4. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad e integridad personal, la de sus compañeros, superiores o terceros.
5. Fumar, vapear o consumir alcohol en las instalaciones de ASOCABILDOS I.P.S-I.
6. Salir de ASOCABILDOS I.P.S-I en horario laboral sin previa autorización.
7. Conducir vehículos sin licencia, o con licencia u otros documentos vencidos, así como transportar pasajeros u objetos no autorizados.
8. Atender visitas de carácter personal en el trabajo.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

*Anaa wanawaa wamán wapashuwa'a, shiya aké'ícha waii
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!*

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

9. Tener sucio o desordenado el sitio de trabajo, las máquinas, vehículos, equipo o herramientas asignados.
10. Presentarse al trabajo desaseado, sucio o en condiciones no higiénicas.
11. Reincidir en conductas por las cuales ya ha sido investigado y/o sancionado.
12. Suministrar o entregar medicamentos no prescritos a pacientes, poniendo con ello en riesgo la vida y la integridad humana.
13. Negarse a la realización de la prueba de alcoholemia, drogas y/o sustancias alucinógenas.
14. Violar las normas de Higiene y Seguridad Industrial.
15. Las demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato, de las disposiciones legales, de este reglamento y de los diversos estatutos y normas de ASOCABILDOS I.P.S-I.

PARÁGRAFO. La comisión de cualquiera de las conductas aquí enunciadas constituye una falta disciplinaria y podrá ser sancionada conforme a su gravedad, reiteración o consecuencias, mediante el procedimiento establecido en este reglamento.

CAPÍTULO XX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

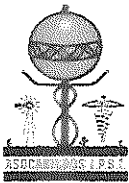
ARTÍCULO 120. ASOCABILDOS I.P.S-I no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.

ARTÍCULO 121. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias:

1. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a ASOCABILDOS I.P.S-I, implica por primera vez llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida; por segunda vez: la sanción consistirá en la suspensión en el trabajo hasta por un (1) día; por tercera vez, la sanción consistirá en suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días; y por cuarta vez, la sanción consistirá en suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días. }

Es entendido, además, que los retardos sin justa causa facultan a ASOCABILDOS I.P.S-I para no permitir al trabajador su ingreso al trabajo, ni pagar la remuneración por el tiempo dejado de laborar en los términos del numeral 3 del artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Ausentarse de las instalaciones de ASOCABILDOS I.P.S-I sin permiso o cumplimiento de las normas internas, sin causa justificada o mediante engaño, durante la jornada



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Araa wanawaa wanawá wajushawá'a. Shiya abe'ceda wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

Guajira, Colombia
Código Postal 950000
Teléfono 726 3939

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

- laboral, sin importar el tiempo que fuere, implicará por primera vez, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida; por segunda vez, suspensión hasta por tres (3) días; y por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. El no presentarse a laborar en la jornada o turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración para ASOCABILDOS I.P.S-I, implica por primera vez: Suspensión del trabajo hasta por tres (3) días; por segunda vez: suspensión hasta ocho (8) días. Si se tiene evidencia de cualquier clase, que la falta al trabajo, bien sea a un turno o una jornada completa, fue motivado por consumo de alcohol o drogas, la sanción se podrá elevar al doble de lo estipulado en cada caso, siempre y cuando ocurra por primera vez.
 4. La violación leve de las obligaciones contractuales o reglamentarias por parte del trabajador, implica por primera vez: llamado de atención con copia en la hoja de vida; por segunda vez: Suspensión hasta por ocho (8) días; por tercera vez: hasta por dos (2) meses.
 5. La falta o el inadecuado uso de los uniformes, implica por primera vez: llamado de atención verbal; por segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida; por la tercera vez suspensión en el trabajo hasta por dos días.

ARTÍCULO 122. CRITERIOS PARA IMPONER SANCIONES DISCIPLINARIAS. Para la determinación de la sanción aplicable en cada caso, se tomará como referencia el presente reglamento, sin perjuicio de considerar la gravedad de la conducta, la reincidencia del trabajador, los daños materiales ocasionados, los perjuicios económicos y reputacionales generados, así como el impacto institucional que la falta haya producido.

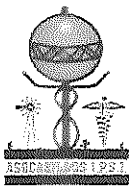
ARTÍCULO 123. TRATAMIENTO DISCIPLINARIO DE LA REINCIDENCIA. Se entenderá por reincidencia la comisión de la misma falta o de otra de naturaleza similar más de dos (2) veces dentro de un período de seis (6) meses, a pesar de haber sido previamente advertido o sancionado.

ARTÍCULO 124. CADUCIDAD DE ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS. Cuando hayan transcurrido más de dos (2) años desde la comisión de una falta disciplinaria sin que el trabajador haya reincidido en ella o en una de naturaleza similar, se entenderá que dicha falta ha caducado como antecedente.

CAPÍTULO XXI

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 125. Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de ASOCABILDOS I.P.S-I:

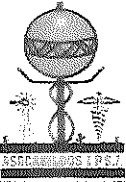


ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Anaa wanawana wamun wapachuna'a. Shiga aho'itoka wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra ASOCABILDOS I.P.S-I, sus dignatarios o los miembros de sus familias, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra de ASOCABILDOS I.P.S-I, sus dignatarios o los miembros de sus familias o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores y trabajadores en general.
4. Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, equipos, 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.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.
6. 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.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de ASOCABILDOS I.P.S-I.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio por labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina en ASOCABILDOS I.P.S-I.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de ASOCABILDOS I.P.S-I o por las autoridades.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión plena de jubilación o de invalidez estando al servicio de ASOCABILDOS I.P.S-I.
15. 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.
16. Cuando se le compruebe al trabajador que ha causado acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género en cualquiera de las modalidades presentadas en el Capítulo XXIII del presente reglamento, conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Ley 2466 de 2025.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

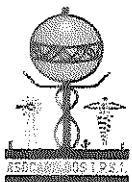
Aaaa wanaawa wamin wafushana'a. shiga alo'icola wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

En los casos de los numerales 9 al 15 de este artículo, para la terminación del contrato ASOCABILDOS I.P.S-I deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

ARTÍCULO 126. Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, las faltas graves que dan lugar a la terminación por justa causa del contrato de trabajo por parte de ASOCABILDOS I.P.S-I incluyen, entre otras:

1. El retardo hasta por quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por quinta vez.
2. El retardo por más de treinta (30) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente.
3. La inasistencia del trabajador a su jornada laboral o turno programado sin excusa suficiente cuando causa perjuicio grave a ASOCABILDOS I.P.S-I.
4. Disminución intencional del ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores o promover suspensiones intempestivas.
5. Suministrar o entregar medicamentos no prescritos a pacientes, poniendo en riesgo la vida y la integridad humana.
6. El hecho de que el trabajador se niegue a la realización de la prueba de alcoholemia, drogas y/o sustancias alucinógenas.
7. La reincidencia en la violación de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias.
8. Contribuir o hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad e higiene.
9. Negarse a laborar en el turno asignado.
10. Hacer uso indebido de los permisos concedidos.
11. Introducir, portar o conservar armas y/o explosivos sin autorización en el sitio de trabajo.
12. Hurtar, destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes de ASOCABILDOS I.P.S-I, sus superiores o compañeros de trabajo.
13. Entrar a laborar con aliento alcohólico, en estado de alcorramiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
14. Abandonar, sin autorización de sus superiores el sitio de trabajo asignado.
15. Atemorizar, coaccionar o intimidar a los compañeros de trabajo.
16. Falsificar o adulterar documentos de ASOCABILDOS I.P.S-I.
17. Violar el deber de confidencialidad.
18. Causar daño a los equipos de informática, alterar, falsificar, introducir, borrar, ocultar o desaparecer información.
19. Usar, duplicar o retirar de ASOCABILDOS I.P.S-I, software sin la respectiva licencia de uso.
20. Cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Ana wanawaa wamañ wafushuwa'a. Shya ake'icha wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

21. Generar, promover discusiones o discordias sobre asuntos relacionados con política, religión, etnia o conciencia.

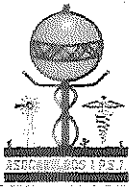
PARÁGRAFO. Al momento de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de ASOCABILDOS I.P.S-I, ésta debe indicar la causal o motivo de ésta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 127. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte de ASOCABILDOS I.P.S-I, o si ésta da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, ASOCABILDOS I.P.S-I pagará al trabajador las indemnizaciones del caso.

PARÁGRAFO. En cumplimiento de lo previsto por el parágrafo primero del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se produzca la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, ASOCABILDOS I.P.S-I deberá informarle por escrito al trabajador, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato.

ARTÍCULO 128. Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte de ASOCABILDOS I.P.S-I, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por ASOCABILDOS I.P.S-I o sus dependientes contra el trabajador o los miembros de su familia.
3. Cualquier acto de ASOCABILDOS I.P.S-I o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por ASOCABILDOS I.P.S-I o sus representantes al trabajador.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de ASOCABILDOS I.P.S-I, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia de ASOCABILDOS I.P.S-I, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a ASOCABILDOS I.P.S-I.
9. Ser víctima de cualquiera de las modalidades de acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género establecidas en el Capítulo XXIII del presente reglamento.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

*Awa wacawsa wemais wapachusa'a. Shiga ak'e' icha más
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!*

*ASOCABILDOS IPSI
CALLE 15 # 19 - 55
BARRIO SAN MARTIN
MAICAO, LA GUAJIRA*

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

PARÁGRAFO: Cuando el trabajador da por terminado el contrato de trabajo con justa causa, debe manifestar a ASOCABILDOS I.P.S-I la causal o motivo de su determinación.

CAPÍTULO XXII

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

ARTÍCULO 129. DEFINICIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO LABORAL. El procedimiento disciplinario laboral es el conjunto de reglas, etapas y principios establecidos para investigar, analizar y, cuando sea necesario, sancionar las conductas de los trabajadores que constituyan incumplimientos a sus obligaciones contractuales, reglamentarias o normativas. Su finalidad es garantizar el debido proceso, respetar los derechos fundamentales del trabajador y asegurar que toda falta disciplinaria sea evaluada de forma objetiva, imparcial y justa.

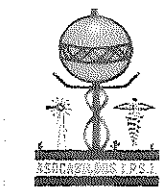
ARTÍCULO 130. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. El procedimiento disciplinario laboral se desarrollará bajo los siguientes principios:

- Debido proceso
- Proporcionalidad
- Razonabilidad
- Presunción de inocencia
- Celeridad
- Principio de inmediatez
- No reformatio in pejus

ARTÍCULO 131. INSTANCIAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. El procedimiento disciplinario en ASOCABILDOS I.P.S-I se surtirá conforme a las siguientes instancias:

PRIMERA INSTANCIA: Las quejas, reportes o conocimiento de presuntas faltas disciplinarias serán radicadas inicialmente ante la Oficina de Gestión Humana (Talento Humano), la cual realizará la valoración preliminar y remitirá el caso a la Oficina Jurídica para surtir el proceso disciplinario correspondiente.

SEGUNDA INSTANCIA: La impugnación o recurso contra la decisión disciplinaria adoptada será presentada ante la Oficina de Gerencia, la cual resolverá de manera definitiva.



REGlamento Interno de Trabajo ASOCABILDOS IPSI

ARTÍCULO 132. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. Las etapas del procedimiento disciplinario son las siguientes:

1. Identificación de la presunta falta: ASOCABILDOS I.P.S-I detecta una conducta del trabajador que podría constituir una falta disciplinaria.
2. Citación a descargos: Se enviará una citación indicando la fecha, hora y lugar en que se realizará la diligencia de descargos, la cual deberá fijarse con una antelación mínima de cinco (5) días calendario contados a partir de la comunicación al trabajador, conforme a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025. En ella se advertirá al trabajador sobre su derecho a presentar pruebas a su favor y a estar acompañado por un representante del sindicato al que pertenezca o por un compañero de trabajo de su confianza.

A efectos de escuchar los descargos del trabajador, a éste se le citará mediante escrito, que se dirigirá a su sitio de labor, o la dirección reportada por él, en el cual se le informará sobre los hechos constitutivos de la falta, y sobre el sitio, fecha y hora en que deberá comparecer para rendir descargos. Si el trabajador no es encontrado o se niega a firmar la citación, se entenderá surtida informando de la misma a dos (2) compañeros de trabajo, los cuales deberán firmar la citación.

3. Diligencia de descargos: Esta audiencia es la oportunidad para que el trabajador presente su versión de los hechos. Podrá formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y aportar las que considere necesarias para sustentar su defensa. Se dejará constancia de lo actuado en un acta firmada por quienes intervengan en la diligencia.
4. Pronunciamiento de ASOCABILDOS I.P.S-I: Una vez agotados los descargos, ASOCABILDOS I.P.S-I tomará una decisión motivada, sustentada en los hechos, las pruebas recaudadas y la defensa del trabajador. Esta se comunicará por escrito, dentro de los quince (15) días siguientes a la diligencia de descargos.

ARTÍCULO 133. INASISTENCIA A LA DILIGENCIA DE DESCARGOS. Cuando el trabajador previamente citado no se presente en la fecha y hora indicadas para llevar a cabo la diligencia de descargos, deberá reportar de inmediato esta situación. El trabajador contará con un (1) día hábil para justificar y probar su ausencia. Si el trabajador no asiste a la diligencia de descargos ni justifica su ausencia dentro del término previsto, ASOCABILDOS I.P.S-I podrá tener como ciertos los hechos descritos en la citación a descargos y proceder con la decisión correspondiente.

ARTÍCULO 134. IMPUGNACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA. Contra la sanción disciplinaria impuesta por ASOCABILDOS I.P.S-I procederá la impugnación, la cual deberá ser presentada por el trabajador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que le sea notificada. Esta será conocida y resuelta por la Oficina de Gerencia (segunda

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

instancia), quien evaluará de manera integral los hechos, las pruebas recaudadas y los argumentos presentados por el trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO. La decisión que resuelva la impugnación deberá ser motivada, congruente y se notificará por escrito al trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. EFECTO DE LA IMPUGNACIÓN SOBRE LA SANCIÓN. La presentación de la impugnación no suspende la ejecución de la sanción disciplinaria, salvo cuando esta implique la suspensión temporal del contrato de trabajo. Lo anterior no excluye el derecho del trabajador de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral.

ARTÍCULO 135. La imposición de sanciones disciplinarias por parte de ASOCABILDOS I.P.S.-I únicamente procederá una vez se haya adelantado en debida forma el procedimiento previsto en el presente reglamento interno de trabajo. Cualquier sanción impuesta con desconocimiento de dicho procedimiento carecerá de validez. (Art. 115, CST)

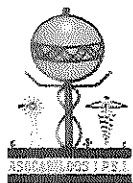
ARTÍCULO 136. La terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de ASOCABILDOS I.P.S-I no constituye una sanción disciplinaria, sino una facultad contractual derivada de la condición resolutoria tácita.

CAPÍTULO XXIII

PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

ARTÍCULO 137. DEFINICIONES APLICABLES. Para efectos del presente reglamento, y en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1761 de 2015, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 y demás disposiciones concordantes, se adoptan las siguientes definiciones:

- 1) Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre el trabajador por parte de ASOCABILDOS I.P.S-I, un superior jerárquico, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, desmotivación o inducir la renuncia.
- 2) Acoso sexual: Toda conducta no deseada de carácter sexual, verbal, física o no verbal, que afecte la dignidad de una persona, genere un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o sea utilizada como condicionante para acceder, mantener o mejorar condiciones laborales.
- 3) Violencia basada en género: Cualquier acto, omisión o conducta que cause daño físico, psicológico, sexual, económico o simbólico, ejercido en razón del sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, condición de embarazo u otras condiciones personales o sociales.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

ARTÍCULO 138. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. El acoso laboral puede manifestarse a través de las siguientes conductas, conforme al artículo 2 de la Ley 1010 de 2006:

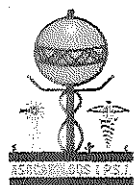
- 1) Maltrato laboral: Toda forma de violencia física o verbal, trato humillante, insultos, burlas o señalamientos que atenten contra la integridad moral, la libertad sexual o los bienes del trabajador.
- 2) Persecución laboral: Conductas reiteradas o evidentemente arbitrarias que buscan inducir la renuncia del trabajador o afectar negativamente su entorno.
- 3) Discriminación laboral: Trato desigual basado en motivos de raza, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen étnico, edad, discapacidad, religión, ideología política, estado civil o cualquier otra condición.
- 4) Entorpecimiento laboral: Obstaculización deliberada del trabajo mediante la privación, ocultamiento o daño de insumos, equipos, documentación o información necesaria para cumplir las funciones.
- 5) Inequidad laboral: Asignación de funciones que representen una forma de menosprecio hacia el trabajador.
- 6) Desprotección laboral: Envío del trabajador a realizar actividades sin las condiciones mínimas de seguridad o sin los elementos de protección requeridos.

ARTÍCULO 139. ACTUACIONES QUE NO CONSTITUYEN ACOSO. No constituyen acoso laboral, acoso sexual ni violencias basadas en género en el entorno laboral, las siguientes actuaciones, siempre que se ejerzan en el marco del respeto, la legalidad y la razonabilidad:

1. El ejercicio legítimo de la potestad disciplinaria por parte de ASOCABILDOS I.P.S-I.
2. La formulación de exigencias razonables de cumplimiento de deberes laborales.
3. La evaluación de desempeño basada en criterios objetivos.
4. La adopción de decisiones administrativas o contractuales debidamente justificadas.
5. La solicitud de colaboración adicional en situaciones excepcionales.
6. La exigencia de cumplimiento de los deberes constitucionales y legales.
7. La aplicación de reglamentos, manuales y cláusulas contractuales.

ARTÍCULO 140. POLÍTICA DE PREVENCIÓN. ASOCABILDOS I.P.S-I promoverá un entorno de trabajo digno, saludable y respetuoso, basado en la prevención del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia basada en género. Para ello implementará medidas integrales de prevención, articuladas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y alineadas con la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, la Circular 026 de 2023 y la Circular 055 de 2024, incluyendo:

1. Campañas de sensibilización y formación sobre la identificación, prevención y rechazo de conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o violencia de género.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Anaa wanawana wamun wafushuwa'a. shiya abe'irba wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

Logo ASOCABILDOS IPSI
Logo de Salud

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

2. Capacitaciones periódicas en temas de convivencia laboral, derechos humanos, comunicación asertiva, gestión emocional, equidad e inclusión.
3. Espacios de diálogo y reflexión colectiva.
4. Socialización de políticas internas y del procedimiento previsto en este reglamento.
5. Análisis de factores psicosociales con el apoyo del Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 141. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. ASOCABILDOS I.P.S-I conformará un Comité de Convivencia Laboral, integrado de forma bipartita con representación del empleador y de los trabajadores, de acuerdo con la Resolución 652 de 2012 modificada por la Resolución 1356 de 2012, la Resolución 3461 de 2025 y demás normas aplicables.

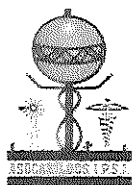
Composición y conformación:

- El Comité estará integrado de manera bipartita por representantes de ASOCABILDOS I.P.S-I y de los trabajadores.
- Estará conformado por mínimo dos (2) representantes principales de cada parte, con sus respectivos suplentes.
- ASOCABILDOS I.P.S-I designará directamente a sus representantes, y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación secreta y escrutinio público.
- No podrán ser elegidos trabajadores que hayan sido señalados como presuntos agresores o se encuentren en trámite activo de quejas por acoso laboral.
- El período de los miembros será de dos (2) años contados a partir de la comunicación formal de su elección.

Funciones del Comité:

- Recibir, analizar y dar trámite a las quejas sobre presuntas conductas de acoso laboral.
- Escuchar individualmente a las partes involucradas y propiciar espacios de diálogo.
- Formular planes de mejora concertados y hacer seguimiento a su cumplimiento.
- En caso de persistencia de la conducta o falta de acuerdo, cerrar el caso e informar a la alta dirección.
- Formular recomendaciones preventivas y correctivas.
- Elaborar informes trimestrales y anuales de gestión.
- Las demás funciones relacionadas con la promoción de la convivencia laboral.

PARÁGRAFO. ALCANCE DEL COMITÉ FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO. El Comité de Convivencia Laboral no es competente para conocer ni conciliar casos de acoso sexual o violencia basada en género, los cuales seguirán la ruta especial establecida en este reglamento. Estos casos deberán ser



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Anaa wanawaa wanain wapushuna'a. shiya ake'inda wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

Caricpa Tawana
Calle 100 No. 100
Barrio San Martín
Maicao, La Guajira

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

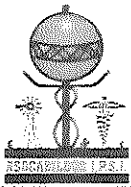
presentados directamente ante la Gerencia y/o la Oficina de Gestión Humana, conforme a lo dispuesto en el artículo 142 siguiente.

ARTÍCULO 142. CANALES DE RECEPCIÓN Y RUTA DE ATENCIÓN. ASOCABILDOS I.P.S-I dispone de los siguientes canales internos para la recepción de denuncias o reportes:

1. Para casos de acoso laboral: las quejas se presentarán ante el Comité de Convivencia Laboral, a través de los canales establecidos por este (correo electrónico institucional, buzón físico o presentación directa ante el secretario del Comité).
2. Para casos de acoso sexual, discriminación o violencia basada en género: las quejas se presentarán directamente ante la Gerencia y/o la Oficina de Gestión Humana, las cuales darán trámite especial conforme al Protocolo Contra el Acoso Sexual y Discriminación adoptado por ASOCABILDOS I.P.S-I.
3. Canal externo: en cualquier momento, la persona afectada podrá acudir a la Inspección del Trabajo, la Fiscalía General de la Nación, las Comisarías de Familia, la Defensoría del Pueblo o la línea 155, sin necesidad de agotar el procedimiento interno.

PARÁGRAFO. RESPONSABLES INSTITUCIONALES. La responsabilidad de implementar y hacer cumplir el presente capítulo recae en:

- a. Alta Gerencia: Garantizar la implementación de esta política, establecer el procedimiento para recibir las quejas y las medidas de atención, prevención y protección.
- b. Oficina de Gestión Humana (Talento Humano): Recibir, atender y gestionar las denuncias, brindar orientación y apoyo a las víctimas.
- c. Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo: Incorporar la política en el SG-SST, recibir, atender y gestionar las denuncias para su seguimiento.
- d. Comité de Convivencia Laboral: Atender las quejas por acoso laboral, no siendo competente para casos de acoso sexual o violencia por razones de género.
- e. Todos los colaboradores: Respetar las normas establecidas, actuar con respeto y reportar cualquier situación que pueda constituir acoso laboral, acoso sexual o discriminación.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

ARTÍCULO 143. PROCEDIMIENTO INTERNO DE ATENCIÓN. Cuando se presenten situaciones que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género, ASOCABILDOS I.P.S-I implementará un procedimiento interno que garantice el respeto por los derechos de las partes involucradas, la confidencialidad, la debida diligencia y la no revictimización:

Presentación de la queja: Cualquier trabajador podrá presentar de manera escrita o verbal su queja ante el Comité de Convivencia Laboral, la Oficina de Gestión Humana o la Gerencia, según corresponda, describiendo los hechos.

Recepción y valoración preliminar: Se realizará una valoración inicial para determinar si los hechos descritos encuadran dentro de alguna de las conductas definidas como acoso o violencia.

Escucha individual y conjunta: En caso de proceder, se escuchará de forma individual a las partes y, si hay condiciones para ello, se facilitará un espacio conjunto de diálogo (solo aplicable a acoso laboral, no a acoso sexual ni violencia basada en género).

Planes de mejora y seguimiento: Para casos de acoso laboral, el Comité podrá formular un plan de mejora.

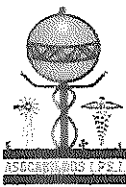
Remisión a otras entidades: En cualquier momento, la persona afectada podrá acudir a la inspección del trabajo o a la justicia ordinaria, sin necesidad de agotar el procedimiento interno.

Protección y confidencialidad: Durante todo el proceso, ASOCABILDOS I.P.S-I garantizará la confidencialidad de la información, el respeto por la dignidad de las partes, la prohibición de represalias y la atención psicosocial si se requiere.

Registro y análisis: Se llevará un registro interno, confidencial y seguro de los casos.

ARTÍCULO 144. RUTA INTERNA EN CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO. Cuando se identifiquen posibles situaciones de violencia basada en género en el entorno laboral, ASOCABILDOS I.P.S-I activará una ruta interna de atención que contempla:

- 1) Detección o notificación del caso por denuncia directa o por observación.
- 2) Atención inicial y medidas de protección, incluyendo cambios de lugar de trabajo, acompañamiento psicosocial o ajustes razonables.
- 3) Remisión a entidades competentes (línea 155, Comisarías de Familia, Fiscalía, Defensoría del Pueblo, Inspecciones de Trabajo).
- 4) Seguimiento interno al estado de salud física y emocional de la persona afectada.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

- 5) Confidencialidad y respeto durante toda la actuación.
- 6) Medidas organizacionales preventivas colectivas.

ARTÍCULO 145. SANCIONES POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO. El acoso laboral, el acoso sexual y la violencia basada en género, cuando estuvieren debidamente acreditados, se sancionarán así:

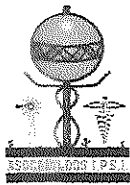
- 1) Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador.
- 2) Con sanción disciplinaria conforme al procedimiento establecido en este reglamento, para la persona que lo realice.
- 3) Con la obligación de pagar a las EPS y ARL el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales originadas en el acoso laboral.
- 4) Como justa causa de terminación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos.

ARTÍCULO 146. GARANTÍAS DE NO REPRESALIA. Con el fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias o sirvan de testigos en tales procedimientos, se establecen las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. Las demás garantías que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo.
3. Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos.

ARTÍCULO 147. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. En concordancia con el compromiso institucional de garantizar ambientes laborales dignos, seguros y libres de toda forma de acoso, violencia o discriminación, se reconocen como derechos fundamentales de los trabajadores:

- 1) Trabajar en condiciones de respeto, dignidad y equidad.
- 2) Recibir un trato igualitario.
- 3) Presentar quejas sin temor a represalias.
- 4) Confidencialidad en el manejo de los hechos reportados.
- 5) Acceso a mecanismos de protección.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Anaa wanaana wanaa wanaana a. itiya abo'icha wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

Logo de ASOCABILDOS IPSI
Logo de ASOCABILDOS IPSI

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

CAPÍTULO XXIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRÁMITE

ARTÍCULO 148. TRÁMITE DE RECLAMOS Y CONSULTAS. Los trabajadores podrán presentar peticiones, reclamos o inconformidades relacionadas con sus condiciones laborales, cumplimiento de obligaciones, ambiente de trabajo o cualquier otra situación que afecte la relación laboral, siguiendo el siguiente procedimiento:

1. Presentación inicial: el reclamo deberá ser presentado en primera instancia ante el jefe inmediato o superior jerárquico del trabajador, preferiblemente por escrito o por el canal oficial de comunicaciones.
2. Análisis y gestión interna: el superior jerárquico, en conjunto con la Oficina de Gestión Humana, evaluará el contenido del reclamo y dará respuesta en un plazo razonable.
3. Elevación del reclamo: si el trabajador considera que no fue atendido de forma adecuada, podrá elevar su reclamo a un nivel superior de dirección, quien revisará la situación y tomará una decisión definitiva.
4. Canales alternos: ASOCABILDOS I.P.S-I podrá establecer canales confidenciales y seguros para la presentación de reclamos sensibles o relacionados con posibles vulneraciones a derechos fundamentales.

PARÁGRAFO. GARANTÍA DE NO REPRESALIA Y CONFIDENCIALIDAD. ASOCABILDOS I.P.S-I garantizará que todos los reclamos presentados sean tramitados con confidencialidad, imparcialidad y respeto, evitando cualquier tipo de represalia o consecuencia negativa.

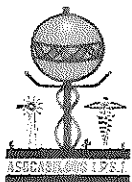
ARTÍCULO 149. Para efectos de los reclamos a que se refiere el artículo anterior, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si existiere.

ARTÍCULO 150. ASOCABILDOS I.P.S-I podrá reconocer a los trabajadores prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, de acuerdo con las políticas internas.

CAPÍTULO XXV

TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 151. DEFINICIÓN Y MARCO NORMATIVO DEL TELETRABAJO. El teletrabajo es una forma de organización laboral autorizada por ASOCABILDOS I.P.S-I, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación –TIC– como soporte para el contacto entre el trabajador y ASOCABILDOS I.P.S-I, sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

*Aana wanawaa wanuu wapushuwa'a. Shiya ahe' tcha waii:
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!*

COPIA CONTROLADA
FOLIO 132
PÁGINA 132

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

de trabajo. Este esquema se rige por lo establecido en la Ley 1221 de 2008, el Decreto 1227 de 2022, la Ley 2191 de 2022 sobre desconexión laboral, la Ley 2121 de 2021 sobre trabajo remoto, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 152. MODALIDADES DE TELETRABAJO. ASOCABILDOS I.P.S-I podrá implementar las siguientes modalidades:

1. Autónomo: El trabajador ejecuta sus actividades desde el lugar que él elija.
2. Móvil: El trabajador no tiene un lugar de trabajo fijo.
3. Suplementario o híbrido: El trabajador alterna entre teletrabajar y trabajar presencialmente.
4. Transnacional: El trabajador tiene contrato colombiano, pero ejerce funciones desde otro país.
5. Temporal o emergente: Activado en situaciones excepcionales (emergencias sanitarias, desastres naturales).

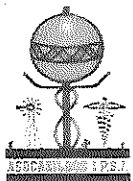
ARTÍCULO 153. SUMINISTRO DE EQUIPOS Y HERRAMIENTAS. ASOCABILDOS I.P.S-I suministrará al teletrabajador, en calidad de préstamo, los equipos y herramientas tecnológicas requeridos. Todos los equipos seguirán siendo de propiedad exclusiva de ASOCABILDOS I.P.S-I, deberán destinarse únicamente al desarrollo de las funciones laborales asignadas. El teletrabajador será responsable de su adecuado manejo, conservación y custodia.

ARTÍCULO 154. CONFIDENCIALIDAD Y MANEJO DE INFORMACIÓN. El teletrabajador deberá garantizar la confidencialidad, reserva y correcto manejo de la información a la que tenga acceso con ocasión de su labor. Queda estrictamente prohibido compartir, divulgar, copiar, almacenar o reproducir información de ASOCABILDOS I.P.S-I con personas ajenas.

ARTÍCULO 155. USO DE CANALES INSTITUCIONALES. Toda información relacionada con las funciones del teletrabajador deberá ser enviada, recibida y gestionada exclusivamente a través de los canales institucionales definidos por ASOCABILDOS I.P.S-I.

ARTÍCULO 156. USO DE SOFTWARE CON LICENCIA. Los equipos suministrados por ASOCABILDOS I.P.S-I deberán utilizar exclusivamente software debidamente licenciado. El teletrabajador se abstendrá de instalar, ejecutar o utilizar programas sin licencia.

ARTÍCULO 157. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL EN TELETRABAJO. El teletrabajador tendrá derecho a la desconexión laboral en los términos del artículo 28 de este reglamento y la Ley 2191 de 2022.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Amas wananwa wanan wapanhuna'a. Siya abe'icha wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

Guayaquil - Ecuador
2020-10-10
ASOCABILDOS IPSI

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

CAPÍTULO XXVI

NOTIFICACIONES Y FIRMAS ELECTRÓNICAS EN EL ENTORNO LABORAL

ARTÍCULO 158. VALIDEZ DE LOS MECANISMOS ELECTRÓNICOS EN MATERIA LABORAL. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 527 de 1999 y el Código Sustantivo del Trabajo, ASOCABILDOS I.P.S-I podrá implementar mecanismos electrónicos que faciliten el desarrollo de la relación laboral, siempre que con ello no se desconozcan los derechos de los trabajadores ni se afecten las garantías mínimas legales y convencionales.

ARTÍCULO 159. DEFINICIÓN Y ALCANCE DE LA FIRMA DIGITAL Y ELECTRÓNICA. Se entiende por firma digital el mecanismo de autenticación basado en criptografía que permite validar la identidad del firmante y garantizar la integridad del documento. Por su parte, la firma electrónica es el conjunto de datos electrónicos que permita identificar a una persona y expresar su voluntad. Ambos mecanismos tienen plena validez legal en Colombia.

ARTÍCULO 160. DOCUMENTOS SUSCEPTIBLES DE FIRMA DIGITAL O ELECTRÓNICA. ASOCABILDOS I.P.S-I podrá implementar estos mecanismos para la firma de contratos, acuerdos, comunicaciones, autorizaciones, registros de asistencia, solicitudes, permisos, reportes o cualquier otro documento vinculado a la ejecución del contrato de trabajo.

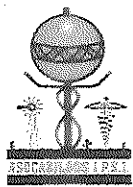
ARTÍCULO 161. NOTIFICACIONES A DISPOSITIVOS PERSONALES. ASOCABILDOS I.P.S-I podrá remitir comunicaciones laborales a los teléfonos móviles o correos electrónicos personales de los trabajadores cuando estos hayan sido previamente autorizados y registrados como canales de contacto válidos.

PARÁGRAFO. En ningún caso podrá exigirse respuesta inmediata fuera del horario laboral ordinario, salvo que el cargo implique disponibilidad permanente o se trate de una situación urgente. El uso de estos medios deberá respetar el derecho a la desconexión laboral conforme a la Ley 2191 de 2022.

CAPÍTULO XXVII

USO DE LAS CÁMARAS DE VIDEOVIGILANCIA Y EQUIPOS DE LA EMPRESA

ARTÍCULO 162. FINALIDAD Y ALCANCE DE LA VIDEOVIGILANCIA. ASOCABILDOS I.P.S-I podrá implementar sistemas de cámaras de videovigilancia en sus instalaciones, con el objetivo de proteger la integridad de los trabajadores, visitantes, pacientes y los bienes de ASOCABILDOS I.P.S-I.



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Awa wanaawa wanaa wajushuwa'e. Shiya aho' echa wain
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

BOGOTÁ, D.C. - 2013
Versión 3.0
Fecha 15/07/2013

REGlamento INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

PARÁGRAFO. ZONAS EXCLUIDAS DEL MONITOREO. Queda expresamente prohibido instalar o utilizar cámaras en zonas de uso privado, tales como vestidores, baños, áreas de descanso y demás espacios que comprometan la intimidad del trabajador.

ARTÍCULO 163. DEBER DE INFORMACIÓN SOBRE VIDEOVIGILANCIA. ASOCABILDOS I.P.S-I informará de manera visible, clara y suficiente sobre la existencia de cámaras de videovigilancia mediante avisos, señalización o comunicaciones internas, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013 y demás disposiciones vigentes en materia de protección de datos personales.

ARTÍCULO 164. USOS PERMITIDOS DE LOS SISTEMAS DE VIDEOVIGILANCIA. Las cámaras de vigilancia solo podrán ser utilizadas para los siguientes fines:

1. Seguridad: Protección de personas, instalaciones y bienes.
2. Prevención: Detección de comportamientos irregulares.
3. Supervisión operativa: Verificación de procesos y actividades laborales.

ARTÍCULO 165. UTILIZACIÓN COMO PRUEBA EN PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS. Las grabaciones captadas por los sistemas de videovigilancia podrán ser utilizadas como prueba dentro de actuaciones disciplinarias adelantadas por ASOCABILDOS I.P.S-I, siempre que su obtención, conservación y uso se haya realizado conforme a la normativa legal vigente.

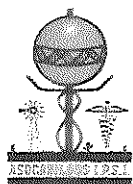
ARTÍCULO 166. CONSERVACIÓN Y ELIMINACIÓN DE LAS GRABACIONES. Las grabaciones obtenidas por los sistemas de videovigilancia serán almacenadas por un término máximo de seis (6) meses, salvo que deban conservarse por un tiempo mayor con ocasión de un proceso disciplinario, administrativo o judicial en curso.

CAPÍTULO XXVIII

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 167. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente Reglamento, ASOCABILDOS I.P.S-I debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la Resolución o documento aprobatorio. ASOCABILDOS I.P.S-I también podrá publicarlo a través de medios digitales que permitan su consulta permanente por parte de los trabajadores.

ARTÍCULO 168. Los trabajadores podrán presentar observaciones o solicitudes de ajuste al reglamento dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su publicación, siempre



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Awa wacawaa wanaa wacawaa a. shiya ahi' toba waii
¡Salud Integral y Humanizada. Nuestro Compromiso!

COPIA CONTROLADA
Fecha: 05-10-2017

REGlamento INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

que consideren que alguna de sus disposiciones contraviene lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo. Si no se logra acuerdo, el Inspector del Trabajo adelantará la investigación correspondiente. (Art. 17, Ley 1429 de 2010).

CAPÍTULO XXIX

VIGENCIA

ARTÍCULO 169. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.

ARTÍCULO 170. Desde la fecha en que entre en vigencia el presente reglamento, quedan derogadas las disposiciones del Reglamento que con anterioridad haya tenido ASOCABILDOS I.P.S-I.

CAPÍTULO XXX

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 171. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido ASOCABILDOS I.P.S-I.

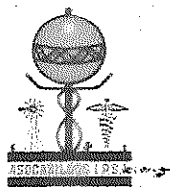
CAPÍTULO XXXI

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 172. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (Art. 109, CST).

ROSALINDA AGUILAR ARAGÓN

Coordinadora General



ASOCIACIÓN DE CABILDOS Y/O AUTORIDADES TRADICIONALES DE LA
GUAJIRA ASOCABILDOS IPSI
NIT 839.000.145 – 3

Aka manawase unawin mapashuan'a, shiga ala'icha wain
¡Salud Integral y Humanizada, Nuestro Compromiso!

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCABILDOS IPSI

CONTROL DE CAMBIO

FECHA	VERSIÓN	TIPO DE CAMBIO (menor o mayor)	DESCRIPCIÓN DE CAMBIO	RESPONSABLE DEL CAMBIO
25-06-2018	1.0	Mayor	Creación del documento	Talento humano
01-10-2018	2.0	Mayor	Estandarización del documento por cambio de imagen e identidad corporativa	Talento humano
04-06-2026	3.0	Mayor	Actualización integral del Reglamento Interno de Trabajo por incorporación de cambios normativos laborales vigentes, incluyendo las disposiciones establecidas en la Ley 2466 de 2025 y demás normas complementarias aplicables y cambio de logo de vigilados de Supersalud.	Talento humano