

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 1 de 42	

Control, Planeación y Procesos

**JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y
CUNDINAMARCA**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**PLENARIA DE MIEMBROS E INTEGRANTES
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
ENERO DE 2024
BOGOTÁ D.C.**

*Sede Administrativa: Calle 50 No. 25-37 Barrio Galerías
Sede Médica: Calle 116 No. 21-55 Barrio Navarra
PBX 795 3160 – Bogotá, D.C. - Colombia*

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 2 de 42	

Control, Planeación y Procesos

Control de cambios		
Fecha	Versión	Descripción
22/01/2013	Sin codificación	Creación del documento. Por el cual se adopta el reglamento de trabajo como el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio
20/11/2024	CIP-RG-02 V01	Actualización de Reglamento Interno de Trabajo acorde a nuevas normativas en materia laboral y por acción a Plan de Mejoramiento con Ministerio de Trabajo; aprobado mediante acta de integrantes 20-2024

Sede Administrativa: Calle 50 No. 25-37 Barrio Galerías

Sede Médica: Calle 116 No. 21-55 Barrio Navarra

PBX 795 3160 – Bogotá, D.C. - Colombia

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 3 de 42	

Control, Planeación y Procesos

Contenido

Contenido	3
TÍTULO 1 - PREÁMBULO	5
CAPÍTULO I - INFORMACIÓN GENERAL DE LA ENTIDAD.....	5
TÍTULO 2 - CONTRATACIÓN	6
CAPÍTULO I - CONDICIONES DE ADMISIÓN	6
CAPÍTULO II - PERIODO DE PRUEBA	7
CAPÍTULO III - TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	7
CAPÍTULO IV - TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA	8
CAPÍTULO V - CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	10
TÍTULO 3 - JORNADAS Y DESCANSOS.....	11
CAPÍTULO I - HORARIO DE TRABAJO	11
CAPÍTULO II - HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	12
CAPÍTULO III - DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS, PERMISOS, LICENCIAS Y FESTIVIDADES.....	14
CAPÍTULO IV - VACACIONES REMUNERADAS	18
TÍTULO 4 - REMUNERACIONES Y JERARQUIAS.....	19
CAPÍTULO I - SALARIO MÍNIMO, SALARIO ACORDADO, LUGAR, DÍAS DE PAGOS Y PERIODO QUE LO REGULAN	19
CAPÍTULO II - BENEFICIOS A EMPLEADOS, PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS Y BONIFICACIONES ESPECIALES	20
CAPÍTULO III - PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL	22
CAPÍTULO IV - ORDEN JERÁRQUICO	23
TÍTULO 5 - SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	24
CAPÍTULO I - SOBRE EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	24
CAPÍTULO II - EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES	26
CAPÍTULO III - MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES LABORALES Y OTRAS DISPOSICIONES	28
TÍTULO 6 - PRESCRIPCIONES DE ORDEN	30
CAPÍTULO I - DEBERES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA ENTIDAD Y LOS TRABAJADORES	30
CAPÍTULO II - ESCALA DE FALTAS Y PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS.....	34
CAPÍTULO III - PROCESO DISCIPLINARIO Y APLICACIÓN DE SANCIONES	35

Sede Administrativa: Calle 50 No. 25-37 Barrio Galerías

Sede Médica: Calle 116 No. 21-55 Barrio Navarra

PBX 795 3160 – Bogotá, D.C. - Colombia

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 4 de 42	

Control, Planeación y Procesos

CAPÍTULO IV - RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRÁMITE	38
CAPÍTULO V - TERMINACIÓN DE CONTRATO POR JUSTA CAUSA	38
CAPÍTULO VI - MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.....	39
TÍTULO 7 - DISPOSICIONES FINALES.....	41
CAPÍTULO I - PUBLICACIÓN Y VIGENCIA.....	41
CAPÍTULO II - DISPOSICIONES FINALES Y CLÁUSULAS INEFICACES	42

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 5 de 42	

Control, Planeación y Procesos

TÍTULO 1 - PREÁMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, identificada con el NIT: 830.106.999-1, con domicilio Principal en Bogotá en la Calle 50 No. 25-37 de la Ciudad de Bogotá y Sede de Atención Médica en Bogotá en la Av. Calle 116 No. 21-55. A sus disposiciones quedan sometidos tanto los miembros e integrantes, como el personal de apoyo (dependientes e independientes). El objeto social de la Junta Regional es dirimir las controversias presentadas frente a dictámenes de primera oportunidad en la calificación del origen y/o de la pérdida de capacidad laboral u ocupacional (PCL / PCO) y fecha de estructuración de la pérdida, de enfermedades y/o accidentes que ocurran a las personas afiliadas al Sistema de Seguridad Social Integral. También forma parte de su objeto social la calificación de casos en los que los miembros de la Junta actúen en calidad de perito experto, cuyas solicitudes sean radicadas en la entidad por autoridades judiciales, administrativas o por personas naturales de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y lo dispuesto en el manual de procedimiento para el funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez adoptado mediante la Resolución No 2050 del 16 de junio de 2022. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo escrito o verbal, celebrado o que se celebren con todos los trabajadores, en todo caso.

CAPÍTULO I - INFORMACIÓN GENERAL DE LA ENTIDAD

ARTÍCULO 1 – NATURALEZA DE LA ENTIDAD: La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** es un organismo del sistema de la seguridad social integral del orden nacional, de creación legal, adscrita al Ministerio del Trabajo, con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujeta a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales, cuyas decisiones son de carácter obligatorio (artículo 2.2.5.1.4 Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 2 – SEDES:

- Sede Principal y Administrativa: Calle 50 No 25 – 37 Barrio Galerías en la Ciudad de Bogotá.
- Sede de Atención Médica: Av. Calle 116 No. 21 – 55 Barrio Navarra en la Ciudad de Bogotá

ARTÍCULO 3 - HORARIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO: En la Sede Principal y Administrativa, el horario de atención es de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., en jornada continua, y sábados de 9:00 a.m. hasta las 12:00 p.m. En la Sede de Atención Médica, el horario de atención es de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 5:00 p.m. en jornada continua.

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 6 de 42	

Control, Planeación y Procesos

TÍTULO 2 - CONTRATACIÓN

CAPÍTULO I - CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 4: Quien aspire a tener un cargo en la entidad, debe presentar su hoja de vida y debe adjuntar copia de los siguientes documentos:

- Para los menores de edad. Autorización escrita del Inspector de Trabajo, o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres, y a falta de éstos del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de diez y siete (17) años y mayor de quince (15) años. El permiso y autorización para los menores trabajadores deberá ser tramitado en conjunto entre el empleador y el adolescente cumpliendo con requisitos de presentación de certificación de escolaridad, certificado de estado de salud actualizado del menor y los demás requisitos establecidos en el Código de la Infancia y Adolescencia (Ley 1098 de 2006).
- Constancia de trabajo de sus anteriores empleadores, donde conste el cargo desempeñado y el tiempo laborado.
- Fotocopia de la Cédula de ciudadanía o Tarjeta de Identidad según sea el caso.
- Fotocopias de los diplomas, acta de grado y/o certificados de estudio, tarjeta y/o matrícula Profesional en caso de requerirse dentro del perfil para el cargo a desempeñar.
- Certificación de antecedentes

PARÁGRAFO PRIMERO: En el proceso de admisión, se deberá revisar y contemplar:

- Sí algún extrabajador que hubiera sido retirado e interpuesto acción de tutela o demanda desee su reingreso, no contemplar continuación en el proceso de contratación.
- Sí algún extrabajador que se hubiera retirado sin acciones deberá ser evaluado por parte de los miembros e integrantes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El empleador podrá establecer en el reglamento y convocatoria además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1, Ley 13 de 1972); Artículo 43, C. N. Artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de la Protección Social), el examen de VIH (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la Libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO TERCERO: La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, podrá efectuar los procesos necesarios como: entrevista, prueba técnica o de idoneidad y psicotécnicas pertinentes que permitan verificar que el aspirante

Sede Administrativa: Calle 50 No. 25-37 Barrio Galerías

Sede Médica: Calle 116 No. 21-55 Barrio Navarra

PBX 795 3160 – Bogotá, D.C. - Colombia

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 7 de 42	

Control, Planeación y Procesos

cumple con los requisitos y competencias exigidos por el cargo. Igualmente podrá verificar toda la información suministrada por el aspirante en cuanto a referencias personales, laborales y académicas a fin de verificar la autenticidad de estas y su desempeño en cada labor.

CAPÍTULO II - PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 5: La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él (ella), por escrito, en el contrato u otro documento, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la entidad, las aptitudes y actitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones del trabajo (artículo 76 y 77, C.S.T.).

ARTICULO 6: El periodo 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 un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 7: Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento por cualquiera de las partes y sin preaviso, debiendo argumentarse el motivo de la terminación. Si dicho motivo consistiere en la falta de competencias mínimas por parte del trabajador para el ejercicio de la actividad laboral contratada, deberá existir previamente una prueba objetiva que fundamente la decisión de la entidad. Los trabajadores en período de prueba gozan de todos los derechos salariales, prestacionales y a la seguridad social. (Artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO III - TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 8: Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, prestaciones sociales proporcionales y afiliación y pago de la seguridad social (artículo 6 C.S.T.)

Su contratación será efectuada de forma directa a través de empresa de servicios temporales que la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** asigne, y será garante del cumplimiento de derechos y deberes con dicha empresa prestadora.

PARÁGRAFO: La contratación mediante la empresa de servicios temporales que la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** asigne, se llevará a cabo bajo los siguientes casos:

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 8 de 42	

Control, Planeación y Procesos

- Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias, de conformidad con el artículo presente.
- Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad,
- Para atender incrementos operativos, planes de descongestión con tiempo limitado y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más (artículo 6 Decreto 4369 de 2006).

CAPÍTULO IV - TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 9 - TRABAJO EN CASA: De acuerdo con lo establecido en la Ley 2088 de 2021 el cual estableció que el Trabajo en Casa aplica para la prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral.

La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, permitirá el trabajo en casa al trabajador que requiera o sobre el cual se considere podrá desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

PARÁGRAFO PRIMERO. Conforme con lo previsto en el artículo 7 de la Ley 2088 de 2021, la habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres (3) meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación. (Artículo 7 de la Ley 2088 de 2021)

PARÁGRAFO TERCERO. El trabajador podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas únicamente si existe acuerdo, de lo contrario, la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto, y definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 9 de 42	

Control, Planeación y Procesos

reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia. (Artículo 8 de la Ley 2088 de 2021)

PARÁGRAFO CUARTO. Durante el tiempo que el trabajador preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, reconocerá durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, pago a título de auxilio de conectividad digital.

PARÁGRAFO QUINTO. Implementación del trabajo en casa. El trabajo en casa como habilitación excepcional regulada con la Ley 2088 de 2021 no requerirá modificación al Reglamento Interno de Trabajo ni al Manual de Funciones, salvo que fuera necesario para el desarrollo de las labores.

ARTÍCULO 10 – TELETRABAJO SUPLEMENTARIO: La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, podrá acordar con sus trabajadores esta forma de organización laboral, como modalidad de teletrabajo en la que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la entidad y un lugar fuera de ella usando las TIC, cumpliendo con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si de espacio.
2. Acordar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades dentro y fuera de las instalaciones físicas de la institución.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO. Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral con la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será adjunto al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los teletrabajadores deben estar afiliados al sistema de seguridad social integral.

PARAGRAFO TERCERO. Si bien los cargos con los que cuenta la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** cumplen funciones administrativas, no todos se pueden ajustar en lugar ni tiempo a Teletrabajo, por tanto, es de tener en cuenta las necesidades y la pertinencia institucional para acordar esta modalidad.

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 10 de 42	

Control, Planeación y Procesos

PARÁGRAFO CUARTO. El plazo de ejecución de los teletrabajadores será desde el momento en que se establezca hasta que la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** establezca la necesidad de la presencialidad definitiva como modalidad de trabajo para todo su talento humano.

ARTÍCULO 11: En los eventos en que sea necesario modificar el reglamento interno no podrán variar las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

ARTÍCULO 12: Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa y/o teletrabajo, el trabajador continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral. Igualmente, el trabajador continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales. (Artículo 11 de la Ley 2088 de 2021).

CAPÍTULO V - CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 13: El contrato de aprendizaje es un contrato especial contemplado por la legislación laboral colombiana para vincular estudiantes del SENA y UNIVERSIDADES, que requieran hacer prácticas relacionadas con el tema de estudio para el cual el estudiante ha tenido preparación formativa y que figure en su pensum académico.

El contrato de aprendizaje no implica la existencia de una relación laboral, por lo tanto, no le son aplicables las normas del código laboral que son propias de los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo.

Si la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** desea firmar un contrato de aprendizaje con un estudiante, se deberá validar que la institución educativa esté debidamente acreditada, el perfil del estudiante sea el acorde al desarrollo de sus prácticas en la entidad, y que pueda cubrir la cuota de aprendices que le fijen a la entidad (Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO PRIMERO. En caso de que no se pueda cubrir parcial o totalmente con la cuota de aprendices, la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** deberá realizar el pago al SENA como compensación de no poder contratar aprendices (Ley 789 de 2002, artículo 34; Decreto 934 de 2003).

ARTÍCULO 14: El contrato de aprendizaje obliga al aprendiz a cumplir con las obligaciones que la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** le imponga en el contrato, de la cual, recibirá su respectiva compensación económica a la que tiene derecho, compensación que no constituye salario; y afiliación a la

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 11 de 42	

Control, Planeación y Procesos

seguridad social en etapa lectiva a salud y en etapa práctica a salud y riesgos laborales (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.6.3.1)

ARTÍCULO 15: El contrato de aprendizaje puede terminarse por expiración del plazo pactado, por incumplimiento de cualquiera de las partes o por voluntad del aprendiz. La terminación del contrato de aprendizaje no da derecho al pago de liquidación alguna, ni indemnización, ni prestaciones sociales.

TÍTULO 3 - JORNADAS Y DESCANSOS

CAPÍTULO I - HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 16: La Jornada que se establezca entre la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** y los trabajadores será la Jornada Ordinaria que será de ocho con cuatro (8.4) horas diarias y, cuarenta y dos (42) horas semanales, se elegirá horario entre las 7:00 a.m. a 4:30 p.m., o de 8:00 a.m. a 5:30 p.m., de lunes a viernes, con una hora de descanso para el almuerzo.

Los días sábados, la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** prestará sus servicios desde las 9:00 a.m. hasta las 12 m, y para ello, los trabajadores del área de recepción y correspondencia y los trabajadores del área de notificaciones, se rotarán semanalmente y les será reconocida su jornada como tiempo extra.

La hora de entrada y de salida de los trabajadores de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** serán registradas con el Control Biométrico con el que cuenta la Entidad, o el mecanismo tecnológico que se disponga.

Dadas las diversas circunstancias de movilidad y teniendo en cuenta aspectos de índole personal del trabajador, la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** concederá un tiempo de gracia para registrar ingreso, de quince (15) minutos máximos, los cuales deben ser compensados el mismo día. Es de tener en cuenta que este tiempo se contempla para casos excepcionales y no es una constante para la hora de ingreso.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, tenga más de cincuenta (50) trabajadores permanentes que laboren regularmente cuarenta y dos (42) horas a la semana, estos tendrán derecho a que se les conceda dos (2) horas de dicha jornada, para realizar exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo éstas las relativas a aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, se podrán acumular hasta por un (1) año y se podrán realizar por iniciativa de los trabajadores, por organización de la entidad y en lo posible, con la colaboración de la Caja de Compensación Familiar.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Desconexión laboral. Para los trabajadores vinculados bajo la modalidad contractual de Teletrabajo o que se encuentren desarrollando labores desde la modalidad de Trabajo en Casa, se garantizará el derecho a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos,

Sede Administrativa: Calle 50 No. 25-37 Barrio Galerías

Sede Médica: Calle 116 No. 21-55 Barrio Navarra

PBX 795 3160 – Bogotá, D.C. - Colombia

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 12 de 42	

Control, Planeación y Procesos

vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral (Ley 2191 de 2022).

PARÁGRAFO TERCERO. De conformidad con la **Ley 2101 del 15 de julio de 2021**, la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** se acoge a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

PARÁGRAFO CUARTO. Excepciones al cumplimiento de las jornadas: Quedan excluidos de la regulación sobre jornada ordinaria fijada por la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** y los trabajadores, o a la máxima legal de trabajo, los que desarrollan las siguientes actividades:

1. Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo dentro de la entidad y que se hayan determinado así en el contrato de trabajo respectivo o en el presente reglamento.
2. Los de actividades discontinuas o intermitentes.

Para las anteriores actividades, no obstante, no estar obligados o sometidos a la regulación sobre jornada laboral, deberán sujetarse al horario de trabajo establecido por la entidad.

PARÁGRAFO QUINTO. Menores de edad. Cuando la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, celebre contratos de trabajo con menores de edad debe tener en cuenta que, los adolescentes mayores de 15 y menores de 17, solo 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. Y los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche (Ley 2101 del 15 de julio de 2021).

CAPÍTULO II - HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 17 - TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO: Las labores que realicen los trabajadores de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, se consideran de conformidad a lo que la Ley ajuste, distribuidos de la siguiente manera:

1. Trabajo Diurno: Cuando se realiza entre las 6:00 a.m. a 9:00 p.m.
2. Trabajo Nocturno: Es el horario comprendido entre las 9:00 p. m y las 6:00 a.m.
(Artículo 160 C. S. T. Modificado Ley 1846 de 2017. Art. 1)

ARTICULO 18 - TRABAJO SUPLEMENTARIO: Se considera Trabajo suplementario o de horas extras, aquel que excede de la jornada ordinaria y en todo caso aquel que excede la máxima legal. (Artículo 159. C. S. T.)

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 13 de 42	

Control, Planeación y Procesos

Cuando en la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, se fijen horas extras o trabajo en jornada nocturna o en días considerados como dominicales y festivos, se llevará un registro del tiempo extra o suplementario laborado por cada trabajador.

La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, para pagar horas extras requiere de planilla de autorización firmada por cualquiera de los Miembros de la Sala respectiva o Coordinador del Área de Gestión Humana, previa o excepcionalmente luego de las labores cuando el servicio así lo requiera.

PARÁGRAFO 1. Debido a que la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** debe prestar sus servicios de lunes a sábado, el día sábado se considerará como trabajo suplementario, en el evento en que el trabajador cumpla con su jornada laboral semanal de lunes a viernes.

ARTICULO 19: El trabajo suplementario o de horas extras cuando sea habitual, solo podrá efectuarse en máximo dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Deben ser aprobadas previamente por el jefe inmediato o cualquier miembro de sala o persona a cargo de la coordinación del área de Gestión Humana (o quien haga sus veces) de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**; excepcionalmente podrá ser aprobadas luego de las labores, cuando el servicio así lo requiera.

No se requiere de autorización en situaciones como: fuerza mayor, caso fortuito, hubiese amenaza u ocurriera un accidente, o cuando sea necesario trabajos de urgencia que deban efectuarse para el cumplimiento de la función de la entidad. No obstante, es necesario notificar al área de Gestión Humana como información y para seguimiento a la resolución de la situación que lo originó.

El pago del trabajo suplementario se realizará juntamente con el salario ordinario quincenal a más tardar en el periodo de pago siguiente, donde se deberá indicar el valor que corresponde a trabajo suplementario reconocido.

ARTICULO 20 - TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS:

1. El trabajo nocturno se remunera con un recargo de treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor de la jornada diurna que devenga el trabajador, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.
2. La hora extra diurna se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna que devenga el trabajador.
3. La hora extra nocturna se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna que devenga el trabajador.
4. Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con algún otro.

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 14 de 42	

Control, Planeación y Procesos

ARTICULO 21: La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, si no existe formato de aprobación, previo o después en casos expresamente señalados en el art. 24, por el jefe inmediato o cualquier miembro de la sala o persona a cargo de la coordinación del área de Gestión Humana de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**.

PARÁGRAFO PRIMERO. Queda absolutamente prohibido en la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, el trabajo suplementario o de horas extras, para los trabajadores menores de dieciocho (18) años que laboren en la entidad.

CAPÍTULO III - DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS, PERMISOS, LICENCIAS Y FESTIVIDADES

ARTICULO 22: Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra Legislación Laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando la jornada de trabajo convenida entre la entidad y sus trabajadores, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá, derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Artículo 26, numeral 5, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO SEGUNDO. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

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

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 15 de 42	

Control, Planeación y Procesos

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

PARÁGRAFO TERCERO. El trabajador podrá convenir con la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

ARTICULO 23: El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 22 de este Reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1.990 (Artículo 25, Ley 50/90).

ARTICULO 24: Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1.983, la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, suspendiere el trabajo está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No ésta obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación en otro día hábil. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C. S. T.)

ARTICULO 25: La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** 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 causa justa o por culpa o disposición del patrono. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el trabajador.

ARTICULO 26 – PERMISOS Y LICENCIAS: La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, concederá a sus trabajadores los permisos y licencias necesarias y que estén acordes a las acciones legales o acordes a lo establecido en el presente artículo.

Las situaciones catalogadas como licencias y sus condiciones son las siguientes:

- Para el **ejercicio al sufragio** el cual se deriva del derecho a la participación política, se deberá demostrar previamente a la entidad que llevó a cabo el ejercicio al sufragio, para poder dar la compensación en tiempo según la ley: medio día de descanso compensatorio remunerado, que puede hacerse efectivo treinta (30) días después a la fecha de la elección, los cuales deben ser acordados entre empleador y trabajador (Art. 3, Ley 403 de 1997).
- Para quien haya sido nombrado para ser **jurado de votación, clavero o escrutador**, previa demostración, se concederá un (1) día compensatorio de descanso remunerado, dentro de

Sede Administrativa: Calle 50 No. 25-37 Barrio Galerías

Sede Médica: Calle 116 No. 21-55 Barrio Navarra

PBX 795 3160 – Bogotá, D.C. - Colombia

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 16 de 42	

Control, Planeación y Procesos

los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación (Sentencia C-1007 de 2007 – Art. 105, Código Electoral).

3. Para el **desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación** (fuera de los mencionados anteriormente), se deberá comunicar con anticipación a las circunstancias que lo permitan. El tiempo empleado no podrá descontarse del salario del trabajador ni obligarse a compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria (Sentencia C-930 de 2009).
4. Ante eventos de **incapacidad u hospitalización**, el trabajador deberá avisar a la entidad en un máximo de doce (12) horas siguientes sobre la situación; podrá hacerlo a través de los diferentes medios como: internet, persona apoyo como vocero o el que el trabajador estime conveniente para comunicar a tiempo a la entidad. Cuando regrese de su incapacidad es necesario que entregue al área de gestión humana de forma presencial el certificado original. La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** sólo aceptará incapacidades expedidas por la Entidad Promotora de Salud a la que se encuentre afiliado el trabajador.
5. La trabajadora en **estado de embarazo** deberá informar a la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** mediante un certificado médico expedido por la Entidad Promotora De Salud y una manifestación escrita sobre su estado de embarazo, la cual deberá entregar de forma presencial, salvo excepciones con condiciones de salud. La trabajadora tiene derecho a una licencia remunerada de dieciocho (18) semanas en la época de parto. En el evento de madres de niño prematuro, se tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia será ampliada en dos (2) semanas más. La licencia se extiende a la madre adoptante, o al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente, asimilando la fecha del parto al de la entrega oficial del menor que sea adoptado, igualmente, al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte.
6. El trabajador cuyo cónyuge o compañera permanente, o en figura de padre adoptante, tendrá derecho a dos (2) semanas de **licencia remunerada de paternidad** (Ley 2114 de 2021).
7. En cuanto al **fallecimiento** de cónyuge, compañero (a) permanente o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil del trabajador, se concederá una licencia remunerada de luto por cinco (5) días hábiles. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto (Ley 1280 de 2009 - Núm. 10, Art. 57, C.S.T.). Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes a su ocurrencia.

Las situaciones catalogadas como permisos y sus condiciones son las siguientes:

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 17 de 42	

Control, Planeación y Procesos

1. Respecto al permiso para asistir a **consulta médica**, es necesario que el trabajador informe previamente a su jefe inmediato y/o persona a cargo del área de Gestión Humana, quien podrá autorizarlo para retirarse del lugar de trabajo o presentarse más tarde del inicio de la jornada laboral. El permiso tomado para asistir a consultas médicas **no será descontable**, siempre que estas citaciones sean expedidas por la Entidad Promotora de Salud a la que se encuentre afiliado el trabajador.
2. En **caso de grave calamidad doméstica**, entendida esta como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano (hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero), las pérdidas económicas o materiales inesperadas de los cuales se deriven consecuencias debidas a asonada, terrorismo, terremoto, explosión, incendio, robo, inundación o destrucción violenta ocurrida a la vivienda de habitación de propiedad del trabajador y que afecte su patrimonio que le impide acudir a trabajar (sentencia C-930 de 2009), se deberá dar aviso a la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, el cual puede ser anterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, en todo caso siempre deberá existir comunicación y concesión del permiso, así sea telefónicamente, pero preferiblemente por escrito, el cual será otorgado por el representante legal de la entidad en un término no mayor de dos (02) días, e informado a su jefe inmediato o el secretario de la sala respectiva y persona a cargo del área de Gestión Humana; en caso tal de requerirse un tiempo adicional, se estudiará el término que se acuerde necesario, entre el representante legal y el trabajador.
3. Por **enfermedad** de los padres, cónyuge, compañero (a) permanente e hijos del trabajador, previa certificación médica, hasta dos (02) días, , en caso tal de requerirse un tiempo adicional, se estudiará el término que se acuerde necesario, entre el representante legal y el trabajador.
4. En caso de **honras fúnebres de compañeros de trabajo**, el aviso a la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá a un número de personas que se ausenten de tal forma que no perjudique el funcionamiento de la entidad.

En los demás casos o en los eventos que los anteriores incisos no contemplen, el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario, si se comprueba que el trabajador no avisó a la entidad por negligencia, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse de su pago mensual de nómina. En caso de comprobarse imposibilidad del trabajador o su red de apoyo para informar a la entidad, este tiempo, podrá compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**. (Artículo 57, numeral 6, C.S.T.)

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 18 de 42	

Control, Planeación y Procesos

ARTICULO 27 - FESTIVIDADES DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO EXTENDIDO: Los días de navidad y año nuevo son festivos, sin embargo, la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** podrá conceder permiso remunerado a sus trabajadores uno o dos días adicionales de descanso, para el disfrute extendido de estas festividades. Es de anotar que será a criterio de los miembros e integrantes y de acuerdo con los días de la semana en que se presenten dichas fechas, garantizando en todo caso la prestación del servicio.

CAPÍTULO IV - VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 28 – VACACIONES: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año a la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral 1, C. S. T.).

Las vacaciones podrán ser compensadas en dinero cuando exista acuerdo entre la entidad y el trabajador, previa solicitud del trabajador para el pago de estas y hasta la mitad del tiempo adeudado. (Ley 1429 de 2010 artículo 20)

Sin embargo, la entidad puede suspender el disfrute de las vacaciones en caso de fuerza mayor, caso fortuito, necesidad del servicio y proceder a la acumulación respectiva (art. 188 C.S.T.).

PARAGRAFO PRIMERO. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente al tiempo laborado. (Ley 995 de 2005).

Para la liquidación del reconocimiento de las vacaciones en dinero se tomará como base el último salario devengado por el trabajador. (Art.189 C.S.T.)

ARTICULO 29: La época de vacaciones debe ser señalada por la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y efectividad del descanso. La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187 C.S.T.). En todo caso, los trabajadores podrán hacer la solicitud de vacaciones mediante carta dirigida al Director de la entidad, con las fechas sugeridas, para ser evaluadas y aprobadas por la Dirección Administrativa.

ARTICULO 30: En todo caso el trabajador gozará anualmente de por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 19 de 42	

Control, Planeación y Procesos

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

PARAGRAFO PRIMERO. El trabajador no podrá solicitar vacaciones por periodos inferiores a siete (7) días de vacaciones.

Una vez el trabajador hubiere prestado sus servicios durante un año a la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, podrá el trabajador realizar solicitud de vacaciones en al menos una de las siguientes opciones:

1. Solicitud de los quince (15) días hábiles, sin efecto de acumulación.
2. Solicitud de siete (7) días hábiles para descanso, y los restantes ocho (8) días acumulados hasta por dos (2) o cuatro (4) años, según sea el caso.
3. Solicitud de siete (7) días hábiles, y los restantes ocho (8) días en compensación de dinero.

ARTICULO 31: Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo suplementario o de horas extras, así como el auxilio de transporte. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el salario promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que estas se concedan.

ARTICULO 32: La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, debe llevar un registro especial de vacaciones en que el anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

PARÁGRAFO PRIMERO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (Artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1.990, Ley 995 de 2005).

TÍTULO 4 - REMUNERACIONES Y JERARQUIAS

CAPÍTULO I - SALARIO MÍNIMO, SALARIO ACORDADO, LUGAR, DÍAS DE PAGOS Y PERIODO QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 33: La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** y el trabajador convendrá lo relativo al salario que haya que corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades como unidad de tiempo, pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente.

ARTICULO 34 - FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN:

1. La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, y el trabajador en el momento de contratar o posteriormente, pueden

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 20 de 42	

Control, Planeación y Procesos

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 vigente.

2. El salario se ajustará año a año en la proporción o porcentaje que establezcan en reunión los miembros e integrantes de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, respetándose las asignaciones básicas mensuales de los rangos organizacionales y niveles que se tengan previamente establecidos.

PARÁGRAFO PRIMERO. *Ius Variandi*: Cuando se establezca que un trabajador deba asumir **en encargo**, un cargo diferente al inicialmente contratado, o tiene cambio de funciones de manera objetiva y por mera necesidad, la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** reconocerá, por el periodo en que se encuentre en encomienda, los salarios y prestaciones sociales pertinentes, sin que implique aumento salarial definitivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si algún trabajador cambia de funciones de forma definitiva, deberá comprenderse ajuste de salario, respectivamente.

ARTICULO 35: Salvo convenio por escrito, el pago del salario se efectuará en la sede de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, durante la jornada de trabajo o inmediatamente después que éste cese o por transferencia electrónica a las cuentas bancarias de cada uno de los trabajadores destinadas para tal fin. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

El salario se pagará al trabajador directamente de la forma como se estipuló anteriormente o a la persona que él autorice por escrito.

ARTICULO 36 - PERIODOS DE PAGO:

1. Dentro de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, los salarios serán cancelados quincenalmente dentro de los cinco días hábiles siguientes al vencimiento de la quincena.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, cuando se causen debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (Artículo 134, C.S.T.).

CAPÍTULO II - BENEFICIOS A EMPLEADOS, PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS Y BONIFICACIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 37 – BENEFICIO A EMPLEADOS: La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** podrá formar o conceder contraprestaciones a sus trabajadores, a cambio de la prestación de los servicios por dichos trabajadores, que podrán ser acordados entre las partes, o por solicitud de los trabajadores y

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 21 de 42	

Control, Planeación y Procesos

bajo la aprobación por mayoría de voto de sus integrantes, los cuales no serán sujetos ni constituyentes de salario al trabajador.

ARTÍCULO 38 – PLAN EXEQUIAL: La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** podrá a favor de sus trabajadores, realizar el pago de un plan básico exequial con entidad avalada, como contribución a un alto sentido de responsabilidad social para inculcar la acepción de la previsión.

Dicho beneficio no constituiría salario al trabajador, corresponde a beneficio o auxilio extralegal, que, pese a su carácter retributivo del trabajo, no tiene incidencia en la liquidación y pago de otras prestaciones o indemnizaciones, por corresponder a un beneficio o auxilio extralegal otorgado por mera liberalidad del empleador, conforme al artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 39 – BONIFICACIÓN NAVIDEÑA: La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** podrá cada fin de año, conceder a los trabajadores de la entidad, bonificación navideña, que será otorgada estando sujetos a la generación de excedentes en el ejercicio financiero de la Entidad y sujeto a la aprobación de la mayoría de los miembros e integrantes.

Dicho beneficio no constituiría salario al trabajador, corresponde a beneficio o auxilio extralegal, que, pese a su carácter retributivo del trabajo, no tiene incidencia en la liquidación y pago de otras prestaciones o indemnizaciones, por corresponder a un beneficio o auxilio extralegal otorgado por mera liberalidad del empleador, conforme al artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 40 – DOTACIONES: La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** por razones de imagen institucional podrá dotar a los trabajadores que devenguen más de dos salarios mínimos, de calzado y vestido, al cumplir el trabajador cuatro (4) meses de prestación del servicio, constituyendo su uso de carácter obligatorio al interior de la entidad.

La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** realizará entrega anual formal al trabajador del vestido y calzado, o bono redimible, quien suscribirá acuerdos de porte, uso y fechas y condiciones de reporte al área de Contabilidad y Gestión Humana.

PARÁGRAFO PRIMERO. No hay lugar a ordenar el pago de la compensación en dinero de las dotaciones, en razón a que las mismas tienen como objetivo que sean utilizadas en vigencia del contrato.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para los trabajadores directos de la entidad, se realizará la entrega anual formal del vestido y calzado, o de bono redimible, esta comprende el suministro de cuatro (4) trajes de vestir y zapatos. Se entrega a todos los trabajadores directos, a fin de unificar la imagen corporativa de la entidad.

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 22 de 42	

Control, Planeación y Procesos

Para los trabajadores en misión, la Junta deberá aportar mínimo tres (3) entregas legales, de prendas de vestir y calzado, y tendrá derecho a esta prestación, el trabajador que en la fecha de la entrega haya cumplido más de cuatro (meses al servicio de la misionalidad).

ARTÍCULO 41 – PLAN DE ESTÍMULOS: La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** podrá establecer un plan o sistema de Estímulos que sea aplicable a los trabajadores de la entidad: equitativo, en igualdad de oportunidades, justo, basado en que estos estímulos retribuyan el valor agregado del trabajador a la entidad.

En reunión de integrantes por aprobación de mayoría de votos, podrá establecer o adoptar un estímulo aplicable a trabajadores, con fundamento en la productividad o cumplimiento de metas.

CAPÍTULO III - PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

ARTÍCULO 42 – PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL: La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** contará con el **PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL**, el cual estará integrado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, atendiendo la prevención de Riesgo Psicosocial, el objetivo de este es generar un ambiente laboral confortable y motivacional para los trabajadores, fortaleciendo el sentido de pertenencia, cohesión de los equipos de trabajo, mayor reconocimiento a la labor y, en general, incrementar la satisfacción del trabajador en el desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

ARTÍCULO 43 – FINALIDAD DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL: La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** asegurará dentro de su presupuesto anual, los recursos necesarios para garantizar el cabal cumplimiento del Programa de Bienestar Laboral, liderado por el SG-SST, los cuales tienen como fin:

1. Fortalecer la gestión institucional y los procesos administrativos con el talento humano, en función del bienestar laboral y del desempeño eficiente y eficaz de los trabajadores.
2. Generar planes de Formación y Desarrollo para los trabajadores, enfocado en el mejoramiento de sus competencias laborales y habilidades blandas.
3. Estructurar un programa flexible de incentivos como reconocimiento a la labor.
4. Propiciar la consolidación de equipos de trabajo cohesionados, cooperantes, leales a los principios institucionales y el cumplimiento de sus objetivos.
5. Crear hábitos de vida saludable que contribuyan al bienestar físico y emocional de nuestros trabajadores.
6. Empoderar a nuestra comunidad institucional en el compromiso de mantener nuestra imagen institucional, como entidad prestadora de servicios a la comunidad.
7. Promover un clima laboral positivo.

ARTÍCULO 44 – CONFORMACIÓN DE COMITÉS PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL: Para el desarrollo de las actividades propuestas

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 23 de 42	

Control, Planeación y Procesos

en el Programa de Bienestar Laboral, se conformarán comités de participación en la planeación y ejecución de actividades. Participarán de los Comités de actividades, las siguientes personas:

1. El representante legal de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, o uno (1) de los miembros e integrantes que delegue el representante legal.
2. El (la) Coordinador (a) del Área de Gestión Humana y SST de la institución y a quien este delegue de su área.
3. Hasta dos representantes de los trabajadores, quienes se pueden postular voluntariamente o ser elegidos por votación por sus compañeros. Su participación será por actividades determinadas y podrá repetirla de forma voluntaria las veces que desee.

El **PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL** deberá establecer su propio manual, en el que se consignará la planeación anual de actividades y el funcionamiento general del mismo, orientado hacia el bienestar social y el desarrollo de valores organizacionales y a contribuir a la promoción y prevención del riesgo psicosocial. Tanto el manual como la planeación anual deberán ser aprobados por el Director Administrativo y Financiero.

CAPÍTULO IV - ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 45 – ORDEN JERÁRQUICO: Para efectos de la autoridad y ordenamiento de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, la jerarquía de ella será ejercida, en orden descendente, en la siguiente forma:

- Plenaria de miembros e integrantes
- Representante legal, ordenador del gasto o quien haga sus veces, designado por el Ministerio del Trabajo o con nombramiento por los miembros e integrantes; y Miembros (abogados, secretarios) e integrantes (médicos ponentes, psicólogas, terapeutas ocupacionales) designados como principales por parte del Ministerio del Trabajo.
- Coordinación del área de gestión humana.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los miembros e integrantes y el representante legal en su conjunto forman la figura de **Plenaria de Miembros e Integrantes**, quien será la máxima autoridad y el máximo ordenamiento, cuyas funciones son las establecidas mediante el artículo 2.2.5.1.6 del Decreto 1072 de 2015; numerales 6, 8 y 10 del artículo 2.2.5.1.7, Decreto 1072 de 2015; numerales 10 y 21 del artículo 2.2.5.1.8 ibidem; y artículo 2.2.5.1.10 ibidem, norma que adicione, modifique o sustituya.

ARTÍCULO 46: Dentro del orden jerárquico, tendrá las facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** en primera oportunidad el área de Gestión Humana en coordinación con el Miembro o Integrante de la Junta que actúe como jefe inmediato, en primera instancia el Representante Legal, y en segunda instancia quienes conforman la Plenaria de Miembros e Integrantes, o la máxima autoridad.

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 24 de 42	

Control, Planeación y Procesos

TÍTULO 5 - SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

CAPÍTULO I - SOBRE EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTICULO 47 - SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST): La Seguridad y la Salud en el Trabajo, gestiona la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Decreto 1072 Art. 2.2.4.6.3)

El SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua Ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.4)

EL SG-SST deber ser liderado e implementado por el empleador, mediante la asignación de un profesional líder del proceso que, en todo caso, debe contar con Licencia Vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo. El SG-SST cubre a trabajadores directos, en misión, contratistas y visitantes, y a cada uno, protegerá de acuerdo con su nivel de exposición al riesgo que pueda generar el desarrollo de la actividad encomendada.

Uno de sus objetivos de la implementación del SG-SST, es que tanto la entidad como el trabajador, genere consciencia sobre el autocuidado y el aprovechamiento de los recursos y herramientas que aporta la entidad para el bienestar de todos, por tanto, busca el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los riesgos y peligros en el lugar de trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO. La entidad debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), la cual debe ser el eje conductor de todas las actividades desarrolladas por el mismo y debe ser aplicable para los trabajadores o personal que labore en la entidad, independientemente de su forma de contratación. La política de SST debe ser publicada, socializada y estar vigente en todo momento.

PARAGRAFO SEGUNDO. La política de seguridad y salud en el trabajo debe cumplir con requisitos como:

- Establecer el compromiso de la entidad hacia la implementación del SST de la entidad para la gestión de los riesgos laborales.
- Ser específica para la entidad y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
- Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el Representante Legal de la entidad.

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 25 de 42	

Control, Planeación y Procesos

- Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás pares interesados, en el lugar de trabajo y,
- Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de seguridad y salud en el trabajo, como en la entidad. (Decreto 1072 -2015 Art. 2.2.4.6.6)

ARTÍCULO 48 - OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR DEL SG-SST: El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Tiene las siguientes obligaciones:

- Definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo a través de documento escrito, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de la entidad, incluida la alta gerencia.
- Rendición de cuentas al interior de la entidad, para los que se les haya designado la responsabilidad específica en seguridad y salud en el trabajo, en relación con su desempeño.
- Definir los recursos de la entidad, necesarios para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y la entidad.
- Cumplir con los requisitos normativos aplicables, esto es, garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del sistema obligatorio de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales.
- Gestión de los peligros y riesgos a los que esta expuestos la entidad. Desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valorización de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
- Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos.
- Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo, en la ejecución de la política, que funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.
- Garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo, quienes deberán:
 - a. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y como mínimo realizar la evaluación una vez al año.

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 26 de 42	

Control, Planeación y Procesos

- b. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- c. Promover la participación de todos los miembros de la entidad en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (SG-SST)
- d. Involucrar todos los aspectos de la Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la entidad. (Decreto 1072 Art. 2.2.4.6.8)

PARAGRAFO PRIMERO. Identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales y plasmarla en una matriz legal, la cual deberá estar actualizada de acuerdo con las nuevas disposiciones legales aplicables a la entidad.

ARTICULO 49 - RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES DEL SG-SST:

- Procurar el cuidado integral de la salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la entidad.
- Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del (SG-SST).
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (Decreto 1072-2015 Art.2.2.4.6.10)

ARTICULO 50: Es obligación de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente es una obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en prevención de riesgos profesionales y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el objeto es velar por la protección integral del trabajador.

CAPÍTULO II - EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES

ARTICULO 51 - EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES: Resolución 0312-2019
Capítulo II. De carácter obligatorio tanto para el empleador como para el trabajador.

La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, realizará Evaluaciones Médicas Ocupacionales, establecidas el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como son: de ingreso, periódicas anualmente, por cambio de ocupación, y de egreso. Las mencionadas evaluaciones médicas serán realizadas por profesionales o entidades expertas e idóneas.

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 27 de 42	

Control, Planeación y Procesos

La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, luego de la convocatoria y selección de personal a vincular laboralmente, deberá ordenar al seleccionado la realización de una evaluación Médica Ocupacional o de Preingreso antes de elaborar el respectivo contrato, con el profesional o entidad escogida para el fin (Institución Prestadora de Servicios de Salud Ocupacional o Médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional y Con Licencia en Salud Ocupacional Vigente).

En la contratación laboral que se haga por cuenta de la Junta, con el aspirante que resulte apto, se deberá tener en cuenta las recomendaciones o condiciones establecidas en la Evaluación Médica correspondiente.

Las Evaluaciones Medicas Ocupacionales periódicas que ordene la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, serán las programadas y las que se requieran por cambio de ocupación; para las primeras la finalidad será monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar de forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo; y para las segundas, cuando el trabajador cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que se detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia, con el fin de prevenir o intervenir la actividad para garantizar la salud del trabajador.

Las Evaluaciones Medicas Periódicas, sobre todo las programadas, deberán estar en frecuencia acordes con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud de los trabajadores y con los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados, previamente definidos y técnicamente justificados en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Programas de vigilancia epidemiológica, Medicina Preventiva y todas las acciones y actividades que propendan por el bienestar de los trabajadores.

Las Evaluaciones Medicas Ocupacionales de Egreso tienen por objeto valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas por la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, se practican en todos los casos de terminación del contrato de trabajo, con una orden dada a la persona para que se presente ante el Médico o Entidad encargada dentro de los cinco (5) días siguientes a la desvinculación. La entidad se libera de la anterior obligación si el extrabajador no se presenta a la evaluación respectiva.

Si en la evaluación médica ocupacional de egreso, se aprecia en el trabajador presenta enfermedades laborales o secuelas de eventos, la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** elaborará el reporte a la Administradora de Riesgos Laborales a las que se encontraba afiliado el trabajador o bajo la cual ocurrió el presunto evento.

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 28 de 42	

Control, Planeación y Procesos

Las Evaluaciones Médicas Ocupacionales no tendrán ningún costo para el aspirante, trabajador o extrabajador de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**.

La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, solamente deberá obtener del médico laboral o la entidad encargada de las Evaluaciones Médicas Ocupacionales, el certificado médico respectivo, indicando las restricciones y recomendaciones o condiciones que se requiere adoptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor. (Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de Protección Social).

ARTICULO 52: Los servicios médicos de emergencia que requieran los trabajadores o visitantes presenciales en la entidad, se gestionaran, en caso de accidente laboral con la ARL, o emergencias que ameriten atención médica inmediata, con la empresa Prestadora de Servicios Domiciliarios o Empresariales, la cual valorará la urgencia de la atención y si es el caso, trasladará al trabajador o visitante hasta su EPS.

ARTICULO 53: Todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato y/o al secretario de sala de ser posible y al encargado de la Coordinación de Gestión Humana, a fin de gestionar el permiso para asistir a su EPS para atención médica de urgencia o medicina prioritaria. Si este no diere aviso dentro del término indicado y no se sometiere al examen médico que se hubiere ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen médico en la oportunidad debida.

ARTICULO 54: Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico de su EPS o ARL, así como a las Evaluaciones Médicas, exámenes y tratamientos recomendados por tales entidades.

CAPÍTULO III - MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES LABORALES Y OTRAS DISPOSICIONES

ARTICULO 55: Los trabajadores deberán seguir todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general (Ministerio del Trabajo y Administradora de Riesgos Laborales) y en particular a las que ordene la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, en el marco del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y minimización de los riesgos en el manejo de equipos, herramientas y demás elementos de trabajo y la exposición a estos, de acuerdo al cargo.

Igualmente, el trabajador está obligado a utilizar los Elementos de Protección Personal que le suministre la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, para el control de los riesgos, dentro del cumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 29 de 42	

Control, Planeación y Procesos

PARÁGRAFO PRIMERO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, que le hayan comunicado por escrito o estén en las directrices del Sistema, así como la no utilización de los Elementos de Protección, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 56: En caso de accidente de trabajo, el trabajador lo debe comunicar inmediatamente al jefe inmediato y/o al secretario de sala y coordinador de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo. Este último, quien gestionará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y realizará el reporte del accidente a la ARL, quienes harán la respectiva remisión al servicio médico de la institución prestadora de salud más cercana, o a uno particular si fuere necesario. Posteriormente hará el respectivo reporte a la EPS, según corresponda.

PARÁGRAFO PRIMERO. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, representado para este fin, por el Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes. El médico laboral de la ARL indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 57 - INVESTIGACION DE ACCIDENTE E INCIDENTES: Decreto 1072 Art. 2.2.4.6.32.

En caso de la ocurrencia de un incidente, es decir un suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo potencial de causar un accidente, o sucediere un accidente de trabajo dentro del concepto legal, la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, una vez dado el aviso por el involucrado o afectado y hecho el reporte respectivo a la administradora de riesgos laborales en el caso del Accidente de Trabajo, iniciara la investigación respectiva de acuerdo a las metodologías previamente diseñadas, contando con un equipo de investigación conformado por el jefe de área respectiva del trabajador involucrado, un representante del COPASST y el Coordinador del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En todo caso, la investigación de accidentes será liderado por quien Coordine el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien, obligatoriamente contará con licencia vigente en Salud Ocupacional. La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, podrá apoyarse si lo considera necesario en personal experto interno o externo para determinar las causas y establecer las medidas correctivas del caso.

El equipo investigador del accidente o incidente deberá realizar la labor en un término no mayor a quince (15) días, elaborando el respectivo informe con el analizando las circunstancias que causaron el hecho estableciendo las causas básicas y las inmediatas, con la recomendación de implementar las medidas y acciones correctivas y ajustando las variables y códigos de que trata la

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 30 de 42	

Control, Planeación y Procesos

Resolución 156 de 2005 del Ministerio de la Protección Social o de la norma que la sustituya, modifique o adicione.

El informe de investigación del incidente o accidente de trabajo se entregará al Director de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, para tomar las medidas o recomendaciones hechas por el comité o equipo de investigación, se deberá elaborar el registro de seguimiento al cumplimiento de las actividades correctivas recomendadas, así mismo hacer el envío a la Administradora de Riesgos Laborales de los accidentes considerados graves o mortales, todo lo anterior liderado por el profesional responsable del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO. Cuando el accidentado sea un trabajador en misión, un trabajador asociado a un organismo de trabajo asociado o cooperativo o un trabajador independiente, la responsabilidad de la investigación será tanto de la empresa de servicios temporales como de la empresa usuaria; de la empresa beneficiaria del servicio del trabajador asociado y del contratante según sea el caso, en el concepto técnico se deberá indicar el correctivo que le corresponde implementar a cada una. (Resolución 1401 de 2007 del Ministerio de Protección Social).

ARTICULO 58: PARA LA RADICACIÓN DE INCAPACIDADES es necesario que el trabajador entregue al área de gestión humana (o quien haga sus veces), los siguientes documentos dentro de los tres días siguientes:

- Aportar la incapacidad en original, expedida por la EPS correspondiente o ARL. Para incapacidades de más de dos días, es necesario que la presente junto con la epicrisis (o historia clínica), esto a fin de hacer el trámite de recobro a la entidad correspondiente.

ARTICULO 59: La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la que se encuentra afiliada, deberán acompañar y asesorar la implementación del SG-SST, realizando las evaluaciones periódicas a este y orientando la realización de las acciones de mejora necesarias para su adecuada ejecución.

ARTICULO 60: En todo caso, en lo referente a los puntos que trata este capítulo, tanto la entidad como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Decreto 1072 de 2015 C.6; Decreto 1295 de 1994; el C.S.T.; la Resolución 0312 de 2019; la resolución 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo; Ley 776 de 2002; la resolución 1401 y 2346 de 2007 del Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan.

TÍTULO 6 - PRESCRIPCIONES DE ORDEN

CAPÍTULO I - DEBERES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA ENTIDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 61: Los **TRABAJADORES** de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, tendrán como **DEBERES** los siguientes.

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 31 de 42	

Control, Planeación y Procesos

1. Respeto y subordinación a los niveles jerárquicos superiores de la entidad.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus jerárquicos superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores contratadas.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la entidad.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo jerárquico superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser verídico en todo caso.
8. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la entidad en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indique en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo, así como utilizar adecuadamente los elementos de protección personal.
10. Permanecer durante toda la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido salvo autorización de un jerárquico superior, salir de las instalaciones de la Junta en horas laborales.
11. Y todas las que conlleven a una buena realización de la labor, mejoramiento del clima laboral y subordinación y que no atente contra la dignidad humana, ni laboral.
12. Las demás que se encuentren previstas en la norma.

ARTICULO 62: Son **OBLIGACIONES** especiales de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los equipos, instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores los elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de la secretaria de salud.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos en el contrato.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 29 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado e igualmente hacerle practicar Examen Médico Ocupacional de Egreso, dejando el respectivo registro de recibo de la orden. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen o

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 32 de 42	

Control, Planeación y Procesos

evaluación médica de egreso, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
9. Pagar salario ordinario y como corresponda, y los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo.
10. Llevar un registro de inscripción de las personas menores de edad que emplea, si las hubiere, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas, así como el respectivo permiso de trabajo concedido por la autoridad competente.
11. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo a la seguridad social integral, a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarle cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor. (Artículo 57 C. S. T. y Código de la Infancia y la Adolescencia).
12. Cumplir esté reglamento y mantener el orden, la ética y el respeto a las Leyes.

ARTICULO 63: Son OBLIGACIONES especiales DEL TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la entidad, lo que no obsta para denunciar los delitos comunes.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Junta Regional – Bogotá, y/o a sus integrantes, trabajadores y terceros.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los equipos, instrumentos, recursos informáticos y útiles que se le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la ética en las relaciones con sus jerárquicos superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la entidad las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen a las personas o las cosas de la entidad.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el o los médicos de la entidad o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Registrar en el área de Gestión Humana, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (Artículo 58 C. S. T.)
9. Atender con cortesía, respeto, amabilidad y rapidez a los pacientes, partes interesadas y usuarios, procurando al máximo su satisfacción.
10. Asistir a su trabajo con la mejor presentación personal y disposición. En los eventos que se asigne dotación y elementos de protección personal, usar estos debidamente.
11. Poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de las funciones propias del oficio contratado y en las labores anexas y complementarias del mismo de conformidad con las ordenes e instrucciones que le imparta el empleador directamente o a través de sus representantes.

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 33 de 42	

Control, Planeación y Procesos

ARTICULO 64: Se PROHÍBE a la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA:

1. Reducir, 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 siguientes casos:
 - a. Respecto de los salarios, la Junta puede deducir en los casos de multas por sanciones disciplinarias, las sumas que estos adeuden a las Cajas de Compensación y fondos de empleados que consten en libranzas o títulos valores, igualmente los prestamos hechos por la entidad, anticipos o deducciones autorizados por el Inspector del Trabajo, lo referente a la parte de Seguridad Social en Salud y Pensiones y el impuesto a la retención en la fuente sobre el salario si fuere el caso.(artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del C. S. T., Ley 920 de 2004).
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la Ley los autorice.
2. En cuanto a la cesantía la entidad puede retener el valor respectivo en los casos de pérdida del trabajador por incurrir en las conductas sancionadas en la ley. (artículo 250 del C.S.T.)
3. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar con su dinero, elementos o equipos que requiera para la realización de su labor.
4. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de ésta.
5. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
6. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el derecho del sufragio.
7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del C.S.T. signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
8. Cerrar intempestivamente la entidad. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la entidad.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59, C.S.T.).

ARTICULO 65: Se PROHÍBE a los TRABAJADORES de la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA:

1. Sustraer de los espacios destinados para almacenar elementos o equipos, bodegas, oficinas u otras dependencias, útiles de trabajo, productos, en general bienes de la entidad sin su respectivo permiso.
2. Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de alcohol, narcóticos o drogas enervantes.

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 34 de 42	

Control, Planeación y Procesos

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el personal de vigilancia.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la entidad, excepto en los casos de fuerza mayor comprobable, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no de ellas.
6. Hacer un indebido uso de redes sociales, que inciten al acoso laboral de algún compañero, trabajador, miembro y/o integrante, o que afecte la reputación e imagen institucional.
7. Usar los útiles o herramientas suministradas por la entidad en objetivos distintos del trabajo contratado. (Artículo 60 C.S.T.)

CAPÍTULO II - ESCALA DE FALTAS Y PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS

ARTICULO 66: La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, no puede imponer a los trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo o que se encuentren prohibidas en la legislación laboral y que atenten contra la libertad y dignidad de las personas (Artículo 114. C.S.T.).

ARTICULO 67: Se establecen las siguientes clases de **FALTAS LEVES**:

- a) Retardo injustificado en la hora de entrada cuando no cause perjuicio de consideración en la operación de la Junta. Cuando se demuestre frecuencia (más de tres veces en un mismo mes) en sus retardos de entrada a través de informes, se tendrá en cuenta como falta grave.
- b) No utilizar adecuadamente los implementos de dotación, seguridad e higiene previstos por la entidad.
- c) Hacer caso omiso en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo y las de higiene establecidas por la entidad.
- d) Incumplimientos menores al desarrollo de sus funciones, que no generen alteraciones en la operación normal de la entidad. Si se demuestra frecuencia o desinterés de actos de mejora, se considerarán falta grave.
- e) Todas las anteriores se podrán convertir en faltas graves, si luego de la retroalimentación y compromiso, no se evidencia acto de mejora.

ARTICULO 68: Constituyen **FALTAS GRAVES**:

- a) Cobrar dinero a pacientes o sus representantes por realizar procesos de gestión inherentes al objeto de la junta.
- b) Ausencia al trabajo en el turno correspondiente, sin justificación oportuna y comprobable.
- c) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados o información falsos para su ingreso o tendientes a obtener un provecho indebido.
- d) Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código: CIP-RG-02
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión: V01
			Fecha: NOV-2024
			Página 35 de 42

Control, Planeación y Procesos

- e) Que el trabajador revele información confidencial de la naturaleza de su cargo o de los pacientes, o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio a la empresa.
- f) Todo daño material causado intencionalmente a las sedes, equipos tecnológicos, materias primas, elementos, 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 de la entidad.
- g) La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones contractuales y legales.
- h) Todo vicio o mal hábito del trabajador que perturbe la disciplina y buen funcionamiento de la Junta.
- i) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en las instalaciones de la Junta o lugar de trabajo en donde se encuentre representando a la entidad.
- j) Disponer y sacar de las instalaciones de la Junta, los elementos de trabajo o productos de la empresa sin la autorización de ésta.
- k) Abandonar su sitio de trabajo sin autorización.
- l) Negarse a cumplir las órdenes que los superiores jerárquicos le den en el desempeño de la labor.
- m) Hacer manifestaciones de cualquier índole verbales o escritas que perjudiquen el buen nombre de la entidad a, sus directivos o compañeros de trabajo Por el incumplimiento de una de las obligaciones o prohibiciones previstas en los artículos 63 y 65 del presente reglamento Y los contemplados en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo en Colombia.

ARTICULO 69: Toda falta imputada a un trabajador será concretada y comprobada mediante información escrita, en forma tal de establecer claramente la existencia de la falta y de adquirir la certidumbre plena sobre el caso para decidir si se aplica o no la sanción.

Si el trabajador solicita la práctica de pruebas, se deberá acceder a ello siempre que sean conducentes y pertinentes y serán tenidas en cuenta al momento de la toma de decisión o de imposición de la sanción. (Decreto 1373 de 1966)

Se anotarán y examinarán las explicaciones y descargos que presente. Y se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la entidad de imponer o no la sanción definitiva. (Artículo 115, C.S.T.)

En la hoja de vida de cada trabajador se anotarán expresamente sus faltas y sanciones. La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA** apreciará y calificará en cada caso concreto la calidad de las faltas.

CAPÍTULO III - PROCESO DISCIPLINARIO Y APLICACIÓN DE SANCIONES

ARTICULO 70: El incumplimiento de alguna de las prohibiciones, obligaciones o señalamientos de este reglamento o en el contrato individual de trabajo, siempre que a juicio de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de ella, dará lugar al desarrollo del Proceso Disciplinario Interno, que lo que buscará siempre es la reflexión y el

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 36 de 42	

Control, Planeación y Procesos

mejoramiento continuo del trabajador en el desarrollo de su labor y en el cumplimiento de la normatividad establecida por la entidad.

ARTICULO 71 – PROCESO DISCIPLINARIO INTERNO: La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, entiende el Proceso Disciplinario Interno como el conjunto de acciones orientadas a indagar sobre determinados comportamientos o conductas inadecuadas del trabajador, que conlleven al incumplimiento de deberes, violación de la normatividad y/o abuso en el ejercicio de derechos y funciones que correspondan a su labor.

El **Proceso Disciplinario Interno**, conlleva las siguientes acciones, las cuales serán desarrolladas de manera progresiva, si no se evidencia por parte del trabajador mejora en el asunto que origina el proceso:

- a) **Amonestación verbal:** Consiste en la reflexión verbal que el jefe inmediato hace al trabajador que incurre en una falta o violación leve de sus obligaciones o violación a las normas laborales. Esta amonestación será conocida por el área de Gestión Humana, con miras de hacer seguimiento y apoyar en la generación de cambio. La amonestación podrá, si así se desea, documentarse como medio de comprobación.
- b) **Llamado a Descargos** por incurrancia en faltas leves o haber cometido una Falta Grave: Este lo hará la Coordinación de Gestión Humana de manera verbal y el mecanismo de formalización será mediante comunicación escrita por correo electrónico corporativo, en el cual se solicitará explicación sobre lo que originó el llamado y su concepto frente a este, posterior a la respuesta del trabajador, este será llamado a entrevista reflexiva frente al hecho. Tanto la respuesta escrita del trabajador, como la entrevista realizada, serán analizadas por el representante legal de la Junta y/o por quien este delegue, y su respuesta será dada por el área de Gestión Humana de manera escrita al trabajador involucrado. El llamado a descargos será, por ende, el proceso inicial para determinar si la incurrancia de falta leve o la falta grave procede al llamado de atención.
- c) **Llamado de atención:** Se hará por escrito con copia a su hoja de vida y a través de este se solicitará al trabajador que establezca un Plan de Mejoramiento relacionado con la falta cometida, a este se le ha de hacer seguimiento de manera directa por la Coordinación de Gestión Humana o Jefe directo. Los llamados de atención, será posible hacerlos hasta tres veces, siendo el último objeto para Cancelación de Contrato por Justa Causa. Los llamados de atención serán impuestos por el Representante Legal.
- d) **Suspensión:** Se da por incidencia en faltas o violación de deberes laborales por parte del trabajador, que a juicio de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA**, no ameriten la terminación de contrato de trabajo con Justa Causa. El trabajador suspendido no tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical por no haber prestado sus servicios en el o los días laborables de la semana impuestos por el Representante Legal como suspensión. La cantidad de días de suspensión la determinará el Representante Legal (Art. 22 del presente reglamento y Art. 173 del C.S.T.).

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA	Código:	CIP-RG-02
		Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha:	NOV-2024
		Página 37 de 42	

Control, Planeación y Procesos

PARÁGRAFO PRIMERO: En el evento de no aplicar la suspensión, no significará que el proceso disciplinario interno se haya finalizado, y se podrá optar por no aplicar la suspensión si por fuerza mayor o condiciones de carga laboral la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA** así lo establece.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En relación con las obligaciones, prohibiciones, faltas y sanciones disciplinarias que trata este Título, se deja claramente establecido que la entidad no reconocerá ni pagará el salario ni las prestaciones sociales, correspondientes al tiempo dejado de trabajar cuando se sanciona por ausencias injustificadas o cuando se le suspende al trabajador en sus labores.

ARTÍCULO 72 – PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN: Con el fin de dar aplicación al proceso disciplinario interno, se indicará el respectivo procedimiento según el nivel de faltas:

- a. Para las **faltas leves**, se llevará a cabo la amonestación verbal por primera vez y hasta completar las veces establecidas para que las reincidencias a las faltas leves se establezcan como faltas graves (Literales a), b), c), d) y e), artículo 68 del presente reglamento).
- b. Para las **faltas graves**, se deberá efectuar el proceso de llamado a descargos para determinar si procede o no la falta grave. En el evento que proceda la falta, por la primera vez, se hará el llamado de atención, además de poder aplicar la **suspensión disciplinaria**, que no podrá exceder de cinco (5) días hábiles; si se establece una segunda falta grave, además del correspondiente llamado de atención, se podrá establecer la suspensión disciplinaria que no excederá de diez (10) días hábiles; si se establece la tercera falta grave, se dará por terminado el contrato de Trabajo con justa causa.

PARAGRAFO PRIMERO. En caso de calificarse alguna de las faltas Graves descritas anteriormente la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, previo trámite de descargos establecido en el presente reglamento, estudiará si se llevará a cabo Proceso Disciplinario Interno o se dará por terminado el contrato de Trabajo de acuerdo con lo establecido en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así mismo cuando el trabajador asuma conductas violatorias de las obligaciones o prohibiciones establecidas en la ley y reglamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El proceso disciplinario interno podrá aplicarse por la misma o diferente falta grave y estas serán acumulativas.

ARTICULO 73: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite o procedimiento para comprobación de faltas y el trámite sancionatorio deberá ser inmediato a los hechos que le sirven de base. (Artículo 115 C.S.T.)

ARTICULO 74: El régimen disciplinario no es de forzosa aplicación, y en ningún caso limita la facultad que tiene la Entidad para dar por terminado el Contrato de Trabajo cuando lo estime conveniente, de acuerdo con la Ley.

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
			Fecha:	NOV-2024
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 38 de 42	

Control, Planeación y Procesos

CAPÍTULO IV - RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRÁMITE

ARTÍCULO 75: El personal de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos. El reclamante deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga inmediata jerarquía en orden ascendente sobre la persona ante quien formuló la reclamación. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo no mayor a 20 días hábiles, atendida su naturaleza y en justicia y equidad.

CAPÍTULO V - TERMINACIÓN DE CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 76 - TERMINACIÓN DE CONTRATO POR JUSTA CAUSA: La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** podrá dar por terminado unilateralmente, si es el caso de manera inmediata, o al vencimiento del proceso disciplinario Interno, por comisión reiterada en cometer una de las Faltas Leves, o bien por cometer una de las Faltas Graves, y/o por evidenciarse alguna relacionada en el C.S.T:

1. Que el trabajador revele información confidencial como: económica o personal de sus integrantes y/o trabajadores, información reservada sobre el funcionamiento de la entidad, tratamiento de datos sobre terceros y pacientes, o cualquiera relacionada con la institución.
2. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
3. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
4. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, jefes y/o compañeros de trabajo.
5. Todo daño material causado intencionalmente a las edificaciones, obras, equipos y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
6. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
7. 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 los contratos individuales o reglamentos.
8. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 39 de 42	

Control, Planeación y Procesos

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador o su jefe directo.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones legales.
11. Todo acto del trabajador que de manera recurrente perturbe la disciplina del establecimiento.
12. Las demás que estén contempladas en la norma.

PARÁGRAFO PRIMERO: El procedimiento que debe usar la **Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá DC y Cundinamarca** para poder invocar la causal del numeral 9 del presente artículo, tiene las siguientes etapas:

- a) Se requerirá al trabajador dos (2) veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
- b) Si hechos los anteriores requerimientos la **Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá DC y Cundinamarca** considera que aún el deficiente rendimiento subsiste, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes, y
- c) Si la **Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá DC y Cundinamarca** no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes. Luego queda en libertad para tomar la decisión de retiro y comunicarla con preaviso.

CAPÍTULO VI - MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 77: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 78: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Conformación del Comité de Convivencia Laboral de acuerdo con la Resolución 652 de 2012.
2. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
			Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Fecha:	NOV-2024
			Página 40 de 42	

Control, Planeación y Procesos

3. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**.
4. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 79: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral que se presenten en la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por dos (2) representantes de los trabajadores, para lo cual se realizará la selección por medio de votación de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador que serán seleccionados por medio de votación entre los miembros e integrantes. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El Comité realizará las siguientes actividades:
 - A. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - B. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - C. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - D. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA	Código:	CIP-RG-02
		Versión:	V01
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha:	NOV-2024
		Página 41 de 42	

Control, Planeación y Procesos

- E. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - F. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - G. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez al bimestre, designará de su seno un Presidente ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente puedan configurar acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad institucional para el mejoramiento de la vida laboral.
 4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
 6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006”.

TÍTULO 7 - DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO I - PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTICULO 80: La **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA** publicará en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos el presente **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**.

ARTICULO 81: El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación en la cartelera de la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**.

	JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ DC Y CUNDINAMARCA		Código:	CIP-RG-02
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Versión:	V01
			Fecha:	NOV-2024
			Página 42 de 42	

Control, Planeación y Procesos

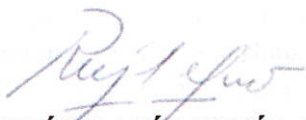
CAPÍTULO II - DISPOSICIONES FINALES Y CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 82: Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, queda sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**.

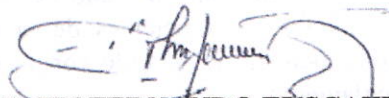
PARAGRAFO PRIMERO. El presente reglamento aplica única y exclusivamente para trabajadores directos, ocasionales y en misión de la empresa. Los prestadores de servicios profesionales no están cobijados por este reglamento por ser contratistas independientes, sin subordinación ni horario por parte de la empresa.

ARTICULO 83: No producirá 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 (artículo 109, C.S.T.).

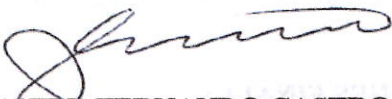
En constancia se firma por parte de los secretarios técnicos quienes actúan como directores administrativos y financieros de la entidad (art. 2.2.5.1.57 – Decreto 1072 de 2015), previa aprobación de reglamento en plenaria de integrantes, según Acta 20-2024 de 20 de noviembre:



RUBÉN DARÍO MEJÍA ALFARO
Secretario Principal Sala Uno (1)



JOHN FERNANDO EUSCATEGUI C.
Secretario Principal Sala Dos (2)



JAVIER FERNANDO CASTRO DIAZ
Secretario Principal Sala Tres (3)

JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA.