



savía

SALUD EPS

**REGLAMENTO
INTERNO
DE TRABAJO**

El PRESIDENTE de la JUNTA DIRECTIVA de ALIANZA MEDELLÍN – ANTIOQUIA EPS S.A.S. (Savia Salud EPS), entidad promotora de salud de naturaleza mixta, sociedad por acciones simplificada, constituida por voluntad de sus socios mediante documento privado del 27 de marzo de 2013, en ejercicio de la facultad conferida por el artículo 17 numeral 12 del Reglamento de la Junta Directiva, y bajo las siguientes,

CONSIDERACIONES

- a. Que la adopción del Reglamento Interno de Trabajo se efectúa por convicción institucional y bajo las previsiones normativas laborales que rigen en el ordenamiento jurídico colombiano y por quienes se encuentran designados como miembros de la JUNTA DIRECTIVA de ALIANZA MEDELLÍN – ANTIOQUIA EPS S.A.S. (Savia Salud EPS), contenido del artículo transitorio 1° del Capítulo XIV de Disposiciones Transitorias del “Acta de Constitución” del 27 de marzo de 2013, y se deriva de la consagración del artículo 46 estatutario, que prevé: “Art. 46. f. Fijar las políticas de la sociedad en los diferentes órdenes de su actividad, especialmente en materia financiera, económica y laboral, dictar normas para la organización y el funcionamiento de las dependencias de la sociedad. m) Darse su propio reglamento y fijar los reglamentos internos de la sociedad”.
- b. Que en virtud del Artículo 28 del Reglamento Interno, tal como consta en el Acta No. 29 del 21 de octubre de 2014, la JUNTA DIRECTIVA de ALIANZA MEDELLÍN – ANTIOQUIA EPS S.A.S. (Savia Salud EPS), en sesión ordinaria aprobó el Reglamento que regula las relaciones laborales internas de la empresa, de la manera como se indica en el presente Acuerdo.
- c. Que corresponde al PRESIDENTE de la JUNTA DIRECTIVA, de conformidad con el Artículo 17 numeral 12 del Reglamento Interno, suscribir los Acuerdos emitidos por la JUNTA DIRECTIVA. En consecuencia,

**ACUERDA:
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
ALIANZA MEDELLÍN - ANTIOQUIA EPS S.A.S.
SAVIA SALUD EPS**

TABLA DE CONTENIDO

1.	CONSIDERACIONES	1
2.	CAPÍTULO PRIMERO. MARCO NORMATIVO, PRINCIPIOS Y ALCANCE	5
3.	CAPÍTULO SEGUNDO. PRINCIPIOS.....	8
4.	CAPÍTULO TERCERO. CONDICIONES PARA INGRESAR A SAVIA SALUD EPS.....	9
5.	CAPÍTULO CUARTO. PERÍODO DE PRUEBA.....	11
6.	CAPÍTULO QUINTO. COLABORADORES EN LABORES OCASIONALES Y/O TRANSITORIOS Y/O ACCIDENTALES.....	12
7.	CAPÍTULO SEXTO. JORNADA Y HORARIOS PARA EL EJERCICIO DE LA LABOR.....	13
8.	CAPÍTULO SÉPTIMO. LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	15
9.	CAPÍTULO OCTAVO. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	17
10.	CAPÍTULO NOVENO. VACACIONES REMUNERADAS.....	19
11.	CAPÍTULO DÉCIMO. PRESTACIONES SOCIALES.....	21
12.	CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO. PERMISOS.....	22
13.	CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO. SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN	23

14.	CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO. DEL SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y OTRAS DISPOSICIONES QUE GARANTICEN LA EJECUCIÓN DE LAS LABORES EN CONDICIONES DE HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD.....	25
15.	CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO. ORIENTACIONES A FIN DE DAR ORDEN A LA RELACIÓN CONTRACTUAL.....	28
16.	CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO. ORGANIZACIÓN JERÁRQUICA.....	29
17.	CAPÍTULO DÉCIMO SEXTO. OBLIGACIONES Y LIMITACIONES ESPECIALES DE SAVIA SALUD EPS Y DE SUS COLABORADORES.....	29
18.	CAPÍTULO DÉCIMO SÉPTIMO. LIMITACIONES DESTINADAS A PROTEGER LA INTEGRIDAD DE MUJERES, ESPECIALMENTE EN ESTADO DE EMBARAZO Y A MENORES DE EDAD EN EL EJERCICIO DE LABORES.....	34
19.	CAPÍTULO DÉCIMO OCTAVO. FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	35
20.	CAPÍTULO DÉCIMO NOVENO. TRAMITE DE RECLAMACIONES, OBSERVACIONES Y/O QUEJAS	38
21.	CAPÍTULO VIGÉSIMO. CONTRATO DE APRENDIZAJE	38
22.	CAPÍTULO VIGÉSIMO PRIMERO. NORMAS PARA PREVENIR EL ABUSO LABORAL Y TRÁMITE DE SOLUCIÓN.....	41
23.	CAPÍTULO VIGÉSIMO SEGUNDO. DIVULGACIÓN DEL REGLAMENTO.....	44
24.	CAPÍTULO VIGÉSIMO TERCERO. VIGENCIA.....	44

CONSIDERACIONES

La JUNTA DIRECTIVA de la entidad promotora de salud de orden mixta ALIANZA MEDELLÍN – ANTIOQUIA EPS S.A.S., sociedad por acciones simplificada, constituida por voluntad de sus socios mediante documento privado del 27 de marzo de 2013, procede a ejercer la función de reglamentación previstas en los artículos 22 del Capítulo V. y 46, literales f. y m. del Capítulo VII de los Estatutos de la entidad, en consideración a:

- a. Que dicha JUNTA DIRECTIVA fue reconocida como parte del Gobierno Corporativo ALIANZA MEDELLÍN – ANTIOQUIA EPS S.A.S. (Savia Salud EPS), y cuya función específica para adoptar el presente instrumento se deriva de la consagración del artículo 46 estatutario, que prevé la facultad de: “f. Fijar las políticas de la sociedad en los diferentes órdenes de su actividad, especialmente en materia financiera, económica y laboral, dictar normas para la organización y el funcionamiento de las dependencias de la sociedad... m) Darse su propio reglamento y fijar los reglamentos internos de la sociedad”.
- b. Que a partir de la aprobación de la Estructura Organizacional otorgada por la Junta Directiva debe acogerse un reglamento interno de trabajo en atención a la previsión especial del Código Sustantivo del Trabajo que en su art. 104 estipula la obligación de contar con dicha reglamentación en el caso de que la empresa cuente con más de diez (10) trabajadores, como es el caso de ALIANZA MEDELLÍN – ANTIOQUIA EPS S.A.S. (Savia Salud EPS).
- c. Que adicional a la obligación legal, es de interés de la Junta Directiva construir el marco reglamentario laboral que consulte los fines y principios misionales de la ALIANZA MEDELLÍN – ANTIOQUIA EPS S.A.S. (Savia Salud EPS) y los Estatutos de la misma.
- d. Que es necesario garantizar un procedimiento a fin de que los empleados con los que cuente ALIANZA MEDELLÍN – ANTIOQUIA EPS S.A.S. (Savia Salud EPS), respondan a un proceso ordenado y que se orienten por los principios de Igualdad, Moralidad, Eficacia, Eficiencia, Economía, Celeridad, Imparcialidad y Publicidad que garanticen la aplicación de los principios de la función pública en concordancia con la capacidad de competencia, excelencia

y eficiencia que su naturaleza societaria, el servicio y el objeto social exigen.

- e. Que dicho reglamento regula las relaciones laborales de ALIANZA MEDELLÍN –ANTIOQUIA EPS S.A.S. (Savia Salud EPS) y por tanto, su observancia es de obligatorio cumplimiento para las instancias administrativas, gerenciales y operativas de la sociedad.
- f. Que el presente reglamento se adopta en el domicilio de Savia Salud EPS, esto es, el Municipio de Medellín con sede administrativa ubicada en la Carrera 53 A No. 42 -101 Piso 1, Edificio Plaza de la Libertad y a sus disposiciones quedan sometidas, tanto la EPS como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que no obstante, sólo pueden ser favorables al trabajador.
- g. El presente Reglamento se adhiere a los Acuerdos por medio de los cuales la Junta Directiva en uso de sus facultades, adoptó la Estructura Organizacional para Savia Salud EPS y determinó la escala salarial, respectivamente.
- h. El presente Reglamento es complementario y debe interpretarse en armonía con las previsiones del Código de Ética y Buen Gobierno que adopte la Junta Directiva.

Por lo anteriormente expuesto, se precisa señalar las pautas para el ejercicio de las funciones previstas en los artículos 45 y 46 estatutario, bajo los siguientes acuerdos:

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO NORMATIVO, PRINCIPIOS Y ALCANCE

ARTÍCULO 1. MARCO LEGAL POR SU NATURALEZA SOCIETARIA Y SU OBJETO SOCIAL. ALIANZA MEDELLÍN – ANTIOQUIA EPS S.A.S. (Savia Salud EPS), es una entidad promotora de salud bajo el tipo de EPS MIXTA. Su creación deriva del acto constitutivo de fecha 27 de marzo de 2013, y por la voluntad societaria de COMFAMA y las entidades territoriales, Municipio de Medellín quien recibió autorización para asociarse por medio

del Acuerdo Municipal No. 039 de 2.012 y del Departamento de Antioquia, quien recibió autorización para asociarse mediante Ordenanza Departamental No. 045 del 2012. Así, ALIANZA MEDELLÍN, – ANTIOQUIA EPS S.A.S. se desempeña en el Sistema de Seguridad Social en Salud en calidad de Entidad Promotora de Salud adscrita al régimen subsidiado, de conformidad con el artículo 180 y el literal e. del artículo 181 de la Ley 100 de 1993; Ley 1122 de 2007; Ley 1438 de 2011 y las demás normas de rango legal y reglamentario que rigen su actividad.

PARÁGRAFO. ALIANZA MEDELLÍN – ANTIOQUIA EPS S.A.S. podrá identificarse en los documentos generales con su sigla Savia Salud EPS, haciendo la respectiva anotación o llamado y, en todo caso, usando su razón social cuando así sea necesario.

ARTÍCULO 2. MARCO LEGAL SOCIETARIO Y RÉGIMEN APLICABLE: Por disposición legal especial, el régimen jurídico de la ALIANZA MEDELLÍN – ANTIOQUIA EPS S.A.S. (Savia Salud EPS) es privado y la actividad ejercida por la empresa promotora de salud se rige por lo dispuesto en la Ley 100 de 1993, la Ley 489 de 1998, la Ley 1438 de 2011, la Ley estatutaria. Así, la condición de EPS MIXTA de ALIANZA MEDELLÍN – ANTIOQUIA EPS. S.A.S. (Savia Salud EPS) encuentra autorización legal por lo previsto en el inciso primero del artículo 180 y especialmente, el literal e) del artículo 181 de la Ley 100 de 1993, que indican:

"ARTÍCULO 180. Requisitos de las entidades promotoras de salud. La Superintendencia Nacional de Salud autorizará como entidades promotoras de salud a entidades de naturaleza pública, privada o mixta, que cumplan con los siguientes requisitos:

1. Tener una razón social que la identifique y que exprese su naturaleza de ser entidad promotora de salud.
2. Tener personería jurídica reconocida por el Estado.
3. Tener como objetivos la afiliación y registro de la población al

sistema general de seguridad social en salud, el recaudo de las cotizaciones y la promoción, gestión, coordinación, y control de los servicios de salud de las instituciones prestadoras de servicios con las cuales atienda los afiliados y su familia, sin perjuicio de los controles consagrados sobre el particular en la Constitución y la ley.

4. Disponer de una organización administrativa y financiera que permita:
 - a) Tener una base de datos que permita mantener información sobre las características socioeconómicas y del estado de salud de sus afiliados y sus familias;
 - b) Acreditar la capacidad técnica y científica necesaria para el correcto desempeño de sus funciones, y verificar la de las instituciones y profesionales prestadores de los servicios, y
 - c) Evaluar sistemáticamente la calidad de los servicios ofrecidos.
5. Acreditar periódicamente un número mínimo y máximo de afiliados tal que se obtengan escalas viables de operación y se logre la afiliación de personas de todos los estratos sociales y de los diferentes grupos de riesgo. Tales parámetros serán fijados por el Gobierno Nacional en función de la búsqueda de la equidad y de los recursos técnicos y financieros de que dispongan las entidades promotoras de salud.
6. Acreditar periódicamente el margen de solvencia que asegure la liquidez y solvencia de la entidad promotora de salud, que será fijado por el Gobierno Nacional.
7. Tener un capital social o fondo social mínimo que garantice la viabilidad económica y financiera de la entidad, determinados por el Gobierno Nacional.
8. Las demás que establezca la ley y el reglamento, previa consideración del consejo nacional de seguridad social en salud.

PARÁGRAFO. El Gobierno Nacional expedirá las normas que se requieran para el fiel cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo."

A su vez el artículo 181 literal h), en completa consonancia con el artículo 180 citado, prevé:

"ARTÍCULO 181. Tipos de entidades promotoras de salud. La

Superintendencia Nacional de Salud podrá autorizar como entidades promotoras de salud, siempre que para ello cumplan con los requisitos previstos en el artículo 180, a las siguientes entidades:

- e) Las entidades promotoras de salud que puedan crear los departamentos, distritos y municipios y sus asociaciones. Para ello podrán también asociarse con entidades hospitalarias públicas y privadas;”.

CAPÍTULO SEGUNDO

PRINCIPIOS

ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS RECTORES: El presente Reglamento, se ajustará a los siguientes principios consagrados en el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia:

- a. Favorabilidad - “in dubio pro operario”. Significa lo anterior que el empleador al interpretar las normas de este Reglamento deberá, cuando encuentre que haya duda respecto a su interpretación, elegir aquella que resulte más beneficiosa al trabajador. Este principio operará siempre que exista duda en cuanto al verdadero alcance de la norma del reglamento, pero no cuando la intención sea la de crear una nueva disposición.
- b. Primacía de la realidad sobre las formalidades.
- c. Estabilidad. La intención de las normas del Reglamento son las de regular las relaciones entre Savia Salud EPS como empleadora y el trabajador, y su aplicación no tendrá como intención la de romper el contrato de trabajo.
- d. Condición más beneficiosa. En la aplicación de las normas de éste Reglamento se aplicará el principio de la condición más beneficiosa, entendido éste principio como aquel en que se han de preferir éstas disposiciones a las establecidas en las normas legales reguladoras de la relación de trabajo cuando la ley regule la misma materia.
- e. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos de orden laboral contenidos en el Reglamento Interno de Trabajo.
- f. Respeto a los derechos adquiridos por el trabajador.

- g.** Remuneración en condiciones de calidad de vida a fin de mantener la capacidad adquisitiva de los trabajadores. En Savia Salud EPS ninguna persona percibirá menos del salario mínimo legal vigente.
- h.** La labor de toda persona es el medio para los logros de Savia Salud EPS. Por tanto, Savia Salud EPS en su relación contractual dimensiona el servicio y la persona, como colaboradores determinantes para el cumplimiento de sus deberes y objeto social.
- i.** Proscripción e ineficacia de disposiciones unilaterales que desmejoren las condiciones del colaborador, y en su lugar se propende por la aplicación de normas, pactos, acuerdos, convenciones, laudos arbitrales y sentencias que mejoren las garantías laborales.

CAPÍTULO TERCERO

CONDICIONES PARA INGRESAR A SAVIA SALUD EPS

ARTÍCULO 4. REQUISITOS PARA SOLICITAR EL INGRESO A SAVIA SALUD EPS: Toda persona que aspire a prestar sus servicios en Savia Salud EPS debe manifestar su intención por escrito acompañando los siguientes documentos:

- a)** Hoja de vida o currículum vitae de conformidad con el formato adoptado por Savia Salud EPS.
- b)** Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según se trate de mayor o menor de edad. En caso de que la solicitud la presente un menor de edad, se debe allegar la autorización del Inspector del Trabajo, y a falta de éste la expedida por el Comisario de Familia y en su defecto por el Alcalde Municipal.
- c)** Carta o certificación del último empleador o contratante donde se establezca: labor o servicio prestado, salario devengado u honorarios recibidos y la referencia de su desempeño.
- d)** Cartas de referencia de experiencia, estudios y demás recomendaciones, que acrediten la idoneidad personal y laboral del aspirante.

PARÁGRAFO PRIMERO: Sin perjuicio de lo anterior, Savia Salud EPS podrá solicitar otros documentos para analizar la viabilidad de la vinculación de conformidad con la necesidad del servicio y el tiempo requerido. Savia Salud EPS se abstendrá de exigir o requerir información o documentación sobre datos que se relacionen con: las convicciones religiosas, filiación política, formación ideológica, orientación sexual y cualquier otra información de orden personal. La condición de embarazo sólo se tendrá como requisito cuando la labor a prestar sea considerada de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo). De igual manera, no se exigirán pruebas de VIH (D.R. 559/91, art. 22), ni la exhibición de libreta militar.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Antes de iniciar las labores, observando la confidencialidad de la titularidad de la información sensible del estado de salud, Savia Salud EPS solicitará y enviará al solicitante de empleo a la institución prestadora de salud que corresponda para que se le realice examen médico pre-ocupacional o de pre-ingreso. Al terminar la relación contractual el colaborador deberá efectuar el examen laboral de retiro. La IPS encargada de la valoración pre – ingreso y de retiro, sólo emitirá a Savia Salud EPS un certificado en el cual se indiquen las restricciones existentes, las recomendaciones o condiciones que se requiere para el que el colaborador pueda prestar sus servicios en condiciones de salud para él y para terceros.

PARÁGRAFO TERCERO: El resultado de la evaluación médica pre-ocupacional o de pre-ingreso le permitirá a Savia Salud EPS establecer e identificar las condiciones de salud física, mental y social del aspirante y determinar la aptitud para desempeñar de forma eficiente las labores que le serían encomendadas sin perjuicio de su salud o la de terceros.

Conocido el resultado de la evaluación médica pre-ocupacional o de pre-ingreso, Savia Salud EPS podrá:

1. Vincular al aspirante en razón a que su estado de salud física, mental y social le permitirá desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros.
2. Vincular al aspirante, en razón a que su estado de salud física, mental y social le permitirá desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, pero adaptando las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado de la evaluación médica pre-ocupacional o de pre-ingreso, con el propósito de que no se agraven las condiciones de salud del trabajador en desarrollo del trabajo.
3. No vincular al aspirante, en razón a que su estado de salud física, mental o social está claramente demostrado con el resultado de la evaluación médica pre-ocupacional o de pre-ingreso como incompatible e insuperable con el desempeño de las funciones del cargo al que se aspira.

CAPÍTULO CUARTO

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 5. PACTO: Desde que se suscriba el contrato de trabajo, el colaborador y Savia Salud EPS pactarán por escrito un período inicial de prueba con el fin de que el primero aprecie las conveniencias de las condiciones de la labor encomendada y la segunda, pueda apreciar las aptitudes del colaborador. Aunque el trabajador se encuentre en período de prueba tendrá derecho al reconocimiento de todas las prestaciones sociales legales y extralegales que reconozca Savia Salud EPS.

ARTÍCULO 6. DURACIÓN: El período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. Pero cuando se trate de contratos 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. En ningún caso podrá exceder los dos meses.

PARÁGRAFO: Salvo para el primer acuerdo de voluntades, el período de prueba no se pactará en lo sucesivo cuando el colaborador ya hubiere celebrado antes con Savia Salud EPS acuerdos sucesivos de trabajo para realizar la misma labor. Si se trata de actividades diferentes a aquella en la cual se había pactado el período de prueba se podrá pactar uno nuevo entre las partes.

ARTÍCULO 7. EFECTO DEL PERÍODO DE PRUEBA: Durante el período de prueba, el contrato podrá darse por terminado sin aviso previo por cualquiera de las partes, sin que ello genere en favor de la otra indemnización alguna.

CAPÍTULO QUINTO

COLABORADORES EN LABORES OCASIONALES Y/O TRANSITORIOS Y/O ACCIDENTALES

ARTÍCULO 8: Savia Salud EPS puede hacer uso de los contratos comerciales de outsourcing, tercerización por parte de empresas que estén autorizadas para brindar servicios ocasionales o transitorios, sin que se viole la ley. Sin embargo, en caso de que Savia Salud EPS estime conveniente la vinculación directa de un colaborador para prestar los servicios en labores cuya duración no sea mayor de un mes y/o en labores distintas al giro ordinario del objeto de Savia Salud EPS, ésta vinculación se regirá por las normas reguladoras del contrato de trabajo, teniendo derecho el trabajador al salario y demás prestaciones sociales reconocidas por la empresa a sus demás servidores en igualdad de condiciones.

CAPÍTULO SEXTO

JORNADA Y HORARIOS PARA EL EJERCICIO DE LA LABOR

ARTÍCULO 9: La jornada de trabajo establecida por Savia Salud EPS para sus empleados se llevará a cabo todos los días de la semana de acuerdo con la ley, laborando ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana.

El horario de trabajo será el siguiente:

De lunes a viernes: 7:30 a.m. a 5:00 p.m.

El tiempo de descanso es de 12:00 a 1:00 p.m.

ARTÍCULO 10. TURNOS: Savia Salud EPS reconocerá a los empleados que laboren el domingo, un día compensatorio remunerado en la semana siguiente por cada domingo o festivo trabajado.

ARTÍCULO 11. ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES, DEPORTIVAS Y/O DE CAPACITACIÓN: Independientemente del número de colaboradores con los cuales cuente Savia Salud EPS para sus labores, se reconocerá el tiempo legal, previo acuerdo entre el trabajador y su superior, para que éstos realicen actividades recreativas, culturales, deportivas y/o de capacitación. Estas actividades serán vigiladas por SAVIA SALUD y para ello podrá exigir las acreditaciones del caso. De acuerdo con lo establecido por el decreto 1127 de 1991, será obligatorio para los trabajadores asistir a las actividades que organice la empresa en cumplimiento de lo ordenado por el artículo 21 de la ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, las dos (2) horas que se dispondrán de la jornada de cuarenta y ocho (48)

semanales a que esta norma se refiere, podrán acumularse hasta por un (1) año, tal como lo autoriza el decreto 1127 de 1991.

En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a un número de horas equivalente a dos (2) semanales en el período del programa respectivo dentro de la jornada de trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Savia Salud EPS elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.

ARTÍCULO 12. JORNADA LABORAL FLEXIBLE: Siempre previendo que las funciones del trabajador se armonicen con los demás servicios de Savia Salud EPS, podrán acordar trabajadores y empleadora que la ejecución de la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice en jornadas diarias flexibles de trabajo, entre las 6 a.m. y las 10 p.m., distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. El número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana pudiendo ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias. Debido a que la jornada flexible no excede las 48 horas promedio semanales, no se dará lugar a ningún recargo por trabajo suplementario.

CAPÍTULO SÉPTIMO

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 13. TRABAJO ORDINARIO DIURNO Y NOCTURNO: En cada contrato que se suscriba se determinará si la labor es de dirección, confianza, y manejo, para excluir a éstos servidores de las previsiones de horas extras.

La jornada diurna de trabajo es aquella que se cumple entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.); y la jornada nocturna de trabajo es la comprendida entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 14. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS: Sin que sea aplicable para los colaboradores cuyo servicio se oriente a funciones de dirección, confianza y manejo, las labores que excedan la jornada ordinaria señalada en éste reglamento o en el contrato de trabajo se consideran trabajo suplementario o de horas extras, siendo procedente para Savia Salud EPS hacer los reconocimientos en salario previstos en el contrato y la legislación laboral colombiana, según el artículo 13 del presente reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO: En todo caso, y mediando la autorización de autoridad competente, el trabajo suplementario o de horas extras, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No aplicará el límite de horas señaladas en el párrafo primero ni será necesaria la autorización previa del Ministerio de Trabajo, cuando ocurran circunstancias excepcionales, esto es, fuerza mayor, caso fortuito, amenaza de accidente, o necesidad indispensable de realizar trabajos en máquinas u otra dotación de la empresa, y sea necesario evitar que la marcha normal de Savia Salud EPS sufra una perturbación grave. Savia Salud EPS llevará estricto registro de las horas

extraordinarias prestadas por sus colaboradores por las circunstancias excepcionales presentadas.

PARÁGRAFO TERCERO: Para laborar horas extras se requiere autorización expresa de Savia Salud EPS.

ARTÍCULO 15. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS: Savia Salud EPS, reconocerá los incrementos o recargos a la remuneración ordinaria, por las siguientes circunstancias:

- a. Por el servicio prestado en trabajo nocturno se efectuará un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor pactado entre Savia Salud EPS y el colaborador para su trabajo ordinario diurno.
- b. El trabajo extra diurno se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c. El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los recargos son exclusivos y por tanto, no acumulables.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Savia Salud EPS podrá establecer turnos especiales de trabajo nocturno, orientada por lo previsto en el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 16. DESCANSO EN DÍA SÁBADO: Savia Salud EPS podrá pactar con el trabajador que las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo a las cuales está obligado se dividan durante los días lunes, martes, miércoles, jueves y viernes ampliando la jornada diaria máximo dos horas. Esto con el fin exclusivo de permitir el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituirá trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO OCTAVO

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 17. DESCANSO OBLIGATORIO REMUNERADO: Serán días de descanso remunerado obligatorio los días domingos y festivos reconocidos como tales por la ley.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para estos efectos se consideran días de fiesta de carácter civil o religioso y por tanto, de descanso remunerado, los siguientes: El 1° de enero, el 6 de enero, el 19 de marzo, el 1° de mayo, el 29 de junio, el 20 de julio, el 7 de agosto, el 15 de agosto, el 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Por disposición legal, en caso de que los días 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, no coincidan con el día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Por tanto, será ese lunes el día de descanso remunerado. De igual manera, cuando las fechas coincidan en día domingo, el legislador ha dispuesto pasarlo para el día lunes, por tanto, el descanso remunerado, igualmente se reconocerá para ese días lunes.

PARÁGRAFO TERCERO: El descanso en los días domingos y los demás días expresados en este artículo tienen una duración mínima de 24 horas. Excepto, el descanso proporcional al que se refiere el artículo 20 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 18. PRESTACIONES Y DERECHOS POR TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS: Savia Salud EPS reconocerá las prestaciones y demás derechos que se originen por el trabajo en días festivos en igual forma a como se reconoce el trabajo en días de descanso remunerado, esto es, como se liquida el día domingo.

ARTÍCULO 19: Cuando por motivos de fiesta distintos a los establecidos en el párrafo 1 del artículo 16 del presente Reglamento o los que se establezcan legalmente, si Savia Salud EPS suspendiere labores, el trabajador tendrá derecho al pago del salario, sin que se entienda que es trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 20: Cuando la labor de un empleado esté pactada por días u horas, que no implique la prestación de servicios todos los días laborables de la semana, Savia Salud EPS remunerará el descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 21. REMUNERACIÓN POR TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO: Cuando se convenga o se deba prestar servicio los días domingos o festivos, aun tratándose de trabajadores de dirección, confianza o manejo, el trabajo en días 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.

PARÁGRAFO: En caso de que con el domingo coincida otro día de descanso remunerado, se reconocerá sólo el recargo del 75% al que refiere el inciso primero de este artículo.

ARTÍCULO 22: Entre Savia Salud EPS y el empleado podrá acordarse que el día de descanso obligatorio sea el día sábado en lugar del domingo. En este caso, el acuerdo permitirá tenerlo como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

ARTÍCULO 23. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL: En caso de que Savia Salud EPS tenga establecida labores habituales o permanentes los días domingos, procederá a informar con una antelación no menor a 12 horas por medio de su cartelera y por los medios de comunicación interna, el nombre de los trabajadores que deben prestar el servicio. En este comunicado se informará el día y las horas de descanso compensatorio a que tengan derecho esos trabajadores.

CAPÍTULO NOVENO

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 24. VACACIONES: Todo empleado que hubiere prestado sus servicios a Savia Salud EPS durante un (1) año tendrá derecho a disfrutar de quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones reconocidas y remuneradas por Savia Salud EPS.

PARÁGRAFO: Los empleados con contrato laboral a término fijo inferior a un (1) año, gozarán del derecho a vacaciones mediante el pago que será proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste haya sido.

ARTÍCULO 25: Los periodos de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores de Savia Salud EPS serán individuales. Por tanto, las vacaciones serán concedidas de oficio o a petición del empleado dentro del año siguiente a su causación. En todo caso, deben programarse para no perjudicar el servicio. Este descanso siempre lo programará el Jefe Inmediato del trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO: Savia Salud EPS informará con una antelación de 15 días, la fecha desde cuando se conceden las vacaciones. Si el trabajador lo acepta esta comunicación puede tener una antelación menor.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Todo empleado de Savia Salud EPS comenzará sus vacaciones de tal manera que su regreso se dé, en lo posible, un día lunes hábil.

ARTÍCULO 26: El período de vacaciones no puede interrumpirse, salvo en casos de necesidad. Cuando se hubiere superado la necesidad que generó la interrupción, el colaborador podrá reanudarlas por el tiempo que faltare. En todo caso, la interrupción de las vacaciones y su posterior reanudación deben garantizar que el trabajador tenga un descanso continuo no inferior a 6 días hábiles.

ARTÍCULO 27: RECONOCIMIENTO DE VACACIONES EN DINERO: Savia Salud EPS y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se le paguen en dinero las vacaciones hasta la mitad de las mismas. Este pago será válido siempre y cuando el trabajador entre a gozar del descanso por los días restantes.

También se compensarán en dinero las vacaciones causadas y no disfrutadas por el empleado, una vez termina el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 28: ACUMULACIÓN DE VACACIONES: Todo trabajador de Savia Salud EPS deberá disfrutar, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, no acumulables.

Savia Salud EPS y el empleado podrán convenir en acumular los días restantes de vacaciones posteriores al sexto día hasta por dos años y cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de residencia de sus familiares se pueden acumular hasta 4 años. Su acumulación solo será viable si el trabajador lo solicita

ARTÍCULO 29. REMUNERACIÓN DURANTE EL PERÍODO DE VACACIONES: Durante el período de vacaciones el empleado recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de sus vacaciones, este salario se entregará el día que comience a disfrutar de ellas. Para la liquidación de las vacaciones sólo se excluirán el valor del descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras, en caso de haberse causado.

PARÁGRAFO: Si Savia Salud EPS ha pactado con algunos de sus trabajadores remuneraciones variables, en éstos casos, para efecto de la liquidación de las vacaciones, se tomará en cuenta el promedio de lo devengado por el empleado en el período anual inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden las vacaciones.

ARTÍCULO 30: Savia Salud EPS registrará los períodos de vacaciones de sus trabajadores, así como las fechas de ingreso y la remuneración reconocida por ellas.

CAPÍTULO DÉCIMO

PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 31: Al momento de la adopción del presente Reglamento, Savia Salud EPS no prevé prestaciones distintas a las legalmente establecidas en el orden jurídico laboral colombiano, es decir: Calzado y vestido de labor; auxilio de cesantía; intereses a la cesantía y la prima de servicios. Todos estos beneficios se causarán de conformidad con los requisitos legales para su reconocimiento.

CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO

PERMISOS

ARTÍCULO 32: A todo empleado de Savia Salud EPS se le concederán permisos para ausentarse de su puesto de trabajo, por el tiempo razonable, para: ejercer el derecho a sufragar, el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente acreditada, para asistir al servicio médico correspondiente. Con la debida antelación se deberá formular la solicitud y se concederá teniendo en cuenta que no pueden ausentarse la totalidad de los trabajadores o un número que afecte la prestación del servicio. De igual manera se concederán permisos para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la Organización Sindical y para asistir al sepelio u honras fúnebres de compañeros de trabajo. Estos permisos deben ser acordados con el jefe inmediato.

Las causales previstas recibirán el siguiente tratamiento:

- * Calamidad doméstica: Debe ser informado a Savia Salud EPS antes, durante o después del hecho, según lo permitan las circunstancias. Savia Salud EPS podrá pedir la acreditación de los hechos informados.
- * Sepelio u honras fúnebres de compañeros de trabajo: Por ser un hecho notorio en la empresa, se concederá el permiso al 10% de los colaboradores.
- * Para ejercer el derecho al sufragio, ejercer cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico: Debe ser informado a Savia Salud EPS por lo menos con un día de antelación.

PARÁGRAFO: Los permisos otorgados – a excepción del solicitado para asistir al servicio médico – podrán ser descontados al colaborador de su salario a no ser que compensare el tiempo

igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, previo acuerdo con Savia Salud EPS. Además, en cada caso Savia Salud EPS podrá pedir las acreditaciones del caso.

CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

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

ARTÍCULO 33. ESTIPULACIÓN DEL SALARIO POR EL SERVICIO PRESTADO A SAVIA SALUD EPS: De conformidad con la estructura organizacional de Savia Salud EPS adoptada por la Junta Directiva, tanto el salario básico como los factores variables correspondientes a cada cargo y funciones serán establecidos mediante Acuerdo de la Junta Directiva, el cual hará parte del presente Reglamento. Esta remuneración garantiza el mínimo vital y las condiciones de vida digna de los colaboradores.

PARÁGRAFO: Lo anteriormente reglado no impide a SAVIA SALUD y al empleado pactar remuneraciones proporcionales o menores en los eventos en que las partes consideren que merecen un trato distinto, eso sí, sin violar el mínimo legal.

ARTÍCULO 34. SALARIO INTEGRAL: Savia Salud EPS y el trabajador que devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, podrán estipular por escrito un salario integral el que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

PARÁGRAFO PRIMERO: En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales men-

suales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

PARÁGRAFO TERCERO: Cuando el trabajador que se acoja a ésta clase de salario venga laborando en Savia Salud EPS, ésta le liquidará el contrato, como si se hubiera terminado, y le entregará el valor del auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha. Ello no significará la terminación de su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 35. PERIODICIDAD Y FORMA DE PAGO DEL SALARIO: Savia Salud EPS efectuará el pago de los salarios en dos quincenas vencidas, los días 15 y 30 de cada mes. En cada pago se cancelará el reconocimiento por trabajo suplementario debidamente autorizado, y en caso de no poderlo hacer lo hará, a más tardar, en la siguiente quincena.

PARÁGRAFO PRIMERO: El pago se hará a través de los medios tecnológicos apropiados a la cuenta bancaria que el empleado haya acreditado. En caso de que el trabajador no autorizase ésta forma de pago, el salario y demás derechos del trabajador se harán en dinero en efectivo, el cual se entregará en las oficinas de Savia Salud EPS.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando las fechas de pago correspondan a días no hábiles, Savia Salud EPS pagará el día hábil anterior. Solamente cuando se presente un caso fortuito o una justa causa, el pago se hará en el día inmediatamente posterior al día no hábil.

PARÁGRAFO TERCERO: En caso de que el empleado requiera que su asignación salarial sea entregada a un tercero, deberá autorizarlo de manera escrita, identificando el beneficiario y la cuenta bancaria en la cual se ha de efectuar la consignación, o la autorización para que se entregue en dinero en efectivo. Esta autorización será actualizada cada mes y será de exclusiva responsabilidad del trabajador revocarla expresamente. Savia Salud EPS se abstendrá de realizar pago a varias personas, excepto por disposición judicial debidamente notificada.

CAPÍTULO DÉCIMO TERCERO

DEL SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y OTRAS DISPOSICIONES QUE GARANTICEN LA EJECUCIÓN DE LAS LABORES EN CONDICIONES DE HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 36. PLAN DE SALUD OCUPACIONAL Y MEDIDAS PARA LA SEGURIDAD DEL COLABORADOR: Savia Salud EPS adoptará medidas en pro de la protección integral de sus empleados, esto es, salud, seguridad e higiene de sus colaboradores, seguridad industrial. Por tanto, y con la coadyuvancia de las entidades que hacen parte del sistema general de seguridad social integral, implementará y ejecutará el plan de salud ocupacional.

PARÁGRAFO: Savia Salud EPS y sus trabajadores se orientarán por lo previsto en este Reglamento, las normas del CST, la Resolución 1016 de 1989, el Decreto-Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y demás normas que rijan la materia.

ARTÍCULO 37: Desde el inicio de sus labores, todos los empleados de Savia Salud EPS estarán afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud, al cual se harán los respectivos

aportes de manera oportuna para garantizar la atención del riesgo en salud que pueda presentarse por enfermedades de orden común y al Sistema de Riesgos Laborales, para que estén protegidos en eventos de origen laboral.

ARTÍCULO 38: Todos los empleados de Savia Salud EPS tendrán el derecho y el deber de comunicar a ésta, desde el primer momento, su estado de malestar o indisposición para laborar a fin de que se efectúe la revisión médica y se determine su capacidad o incapacidad para ejecutar las labores.

PARÁGRAFO: Salvo cuando el empleado se encuentre en absoluta imposibilidad de dar aviso y someterse al examen de valoración, hecho que debe acreditarse debidamente, la inasistencia a las labores se calificará como injustificada.

ARTÍCULO 39. DERECHO Y DEBER DE OBSERVAR EL TRATAMIENTO MÉDICO: Los empleados de Savia Salud EPS, sin excepción, tienen el deber de observar las instrucciones y tratamiento, tanto preventivo como curativo, que prescriba el médico.

PARÁGRAFO: La inobservancia por parte de un empleado al tratamiento y a las instrucciones preventivas, generarán la pérdida de las prestaciones en dinero por la incapacidad que sobrevenga como consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 40. DERECHO Y DEBER DE OBSERVAR MEDIDAS DE HIGIENE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES: Todos los empleados de Savia Salud EPS deben observar y aplicar las medidas de higiene y seguridad que se adopten para la prevención de las enfermedades y los riesgos.

PARÁGRAFO: Las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptadas por Savia Salud EPS y las autoridades, deben ser comunicados a los empleados. Cumplido el deber de información previa, la inobservancia de los mismos

se constituirá en justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, y si el trabajador se encuentra bajo la protección de la ley 361 de 1996, se ha de solicitar permiso al Ministerio de Trabajo para poder proceder a terminar el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 41: Sin perjuicio de lo previsto en el reglamento de higiene y seguridad, así como en el plan de salud ocupacional que adopte Savia Salud EPS, cuando se presente un accidente de trabajo, Savia Salud EPS prestará los primeros auxilios y efectuará el reporte y la remisión al médico, de conformidad con lo previsto por la Administradora de Riesgos Laborales. Savia Salud EPS adoptará las medidas suficientes y necesarias para reducir al mínimo las consecuencias de accidentes.

PARÁGRAFO PRIMERO: Es deber del empleado informar inmediatamente a Savia Salud EPS la ocurrencia del accidente sufrido por más leve que aparente ser, ello a fin de permitirle activar el protocolo de accidente laboral y cumplir con el deber de brindar la asistencia médica y el tratamiento oportuno.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional será informado dentro de las 48 horas siguientes, tanto a la Administradora de Riesgos Laborales como a la entidad promotora de salud a las que esté afiliado el empleado.

ARTÍCULO 42: Para propósitos de seguridad, Savia Salud EPS llevará el registro y estadística de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales que permitan medir la gravedad, frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales.

CAPÍTULO DÉCIMO CUARTO

ORIENTACIONES A FIN DE DAR ORDEN A LA RELACIÓN CONTRACTUAL

ARTÍCULO 43. PARA CON SUS SUPERIORES Y COMPAÑEROS DE TRABAJO: En todo orden, el empleado de Savia Salud EPS se debe distinguir por observar los siguientes comportamientos y conductas, los cuales contribuirán al buen clima laboral, la eficiencia y el buen servicio por el cual propende Savia Salud EPS:

- a. Respeto, gentileza y deber de acatamiento a los instrucciones de sus superiores.
- b. Respeto, gentileza y colaboración armónica para con sus compañeros de trabajo.
- c. Colaboración y disposición para con los compañeros de trabajo con trato cordial en la ejecución de labores.
- d. Conducta proba y espíritu leal para con Savia Salud EPS.
- e. Guarda y observancia de la moral y la disciplina.
- f. Honradez, buena voluntad, eficiencia y disposición.
- g. Observar el conducto regular para hacer las observaciones, reclamos y solicitudes de manera fundada, comedida y respetuosa.
- h. Acatamiento a las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con la atención, disposición y verdadera intención de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho de Savia Salud EPS y del trabajador como persona.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le haya indicado para la permanencia en las instalaciones y el uso o manipulación de los elementos de trabajo.
- j. Cumplimiento con la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, evitando, salvo orden superior, permanecer en el puesto de trabajo de otros compañeros.
- k. Uso adecuado de los elementos de trabajo para el desempeño de sus labores, evitando llamadas personales, el uso de correos electrónicos para temas de orden personal y de páginas web ajenas a las labores propias de su cargo.

- l. Uso adecuado de las instalaciones para la ejecución de las labores, evitando visitas personales, consumo de licor o tabaco y otros comportamientos ajenos a la ejecución de sus labores.
- m. Observancia a las normas internas y acatamiento de las recomendaciones de las áreas de apoyo.

CAPÍTULO DÉCIMO QUINTO

ORGANIZACIÓN JERÁRQUICA

ARTÍCULO 44: De conformidad con la Estructura Organizacional, el orden jerárquico vertical de Savia Salud EPS es el siguiente: el Gerente, el Subgerente de Desarrollo Organizacional, el Subgerente Operativo. Seguidamente se encuentran las Jefaturas, Direcciones y Coordinaciones que orientan al personal a su cargo.

PARÁGRAFO: Desde la Coordinación de Talento Humano, se ejercerá la facultad de imponer sanciones disciplinarias a los empleados, contando con el insumo, información y observaciones que hayan hecho los jefes inmediatos.

CAPÍTULO DÉCIMO SEXTO

OBLIGACIONES Y LIMITACIONES ESPECIALES DE SAVIA SALUD EPS Y DE SUS COLABORADORES

ARTÍCULO 45. OBLIGACIONES DE SAVIA SALUD EPS PARA CON SUS EMPLEADOS: En general, Savia Salud EPS acogerá las previsiones y obligaciones previstas en el presente Reglamento y en especial las siguientes:

1. Disponer de los instrumentos y demás elementos necesarios para que los empleados puedan realizar sus labores.
2. Disponer locaciones apropiadas que eviten accidentes y enfermedades profesionales y las medidas razonables de seguridad y salud.

3. Disponer de lo exigido para brindar la asistencia de primeros auxilios en caso de accidentes.
4. Pagar la remuneración pactada en condiciones, períodos y modo convenidos.
5. Respetar la dignidad, las creencias religiosas, políticas, filosóficas y los sentimientos de sus empleados.
6. Permitir el uso razonable de los permisos previstos en el Capítulo VIII del presente reglamento.
7. Permitir el disfrute de las licencias legales o las previstas en este reglamento, estas últimas cuando estime conveniente otorgarlas.
8. Expedir los certificados que requiera el empleado sobre las condiciones de su contrato de trabajo. Si al retiro y transcurridos 5 días hábiles, éste no se presenta para la práctica del examen médico, se dejará constancia de esta reticencia.
9. Cubrir los gastos razonables de traslado cuando Savia Salud EPS haya enviado al empleado a trabajar a un sitio diferente a aquel en el cual se contrató. Si una vez terminado el contrato de trabajo el empleado decide radicarse en lugar diferente, Savia Salud EPS cubrirá los gastos que demandaría traerlo al lugar en donde residía cuando se contrató. Se entiende que el cubrimiento de estos gastos comprende los de los familiares que vivan con el trabajador. Savia Salud EPS no estará obligada a cancelar los gastos de regreso del trabajador cuando el contrato de trabajo se termine por justa causa.
10. Llevar los registros de horas extras, vacaciones, licencias y todo registro que le permita tener referencia de las obligaciones y los derechos causados.
11. Permitir el derecho a los descansos por lactancia previstos en la legislación.
12. Observar las condiciones de estabilidad que brindan las licencias de maternidad, enfermedad, licencias acordadas previamente, descansos obligatorios remunerados, a fin de no realizar despidos durante estos períodos o en caso de que se hayan efectuado preavisos, que éstos no expiren durante el período de descansos o las licencias mencionadas.
13. Registrar y llevar control de ingreso de personal menor de edad.

14. Promover la capacitación laboral para la mejora de las condiciones de sus colaboradores.
15. Cumplir con el deber de entregar la dotación a los empleados que perciban hasta dos salarios mínimos mensuales legales vigentes, la cual constará del vestido y un par de zapatos de labor, durante, por lo menos, tres veces en el año, así: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.
16. Las demás que señale la ley.

ARTÍCULO 46. PROHIBICIONES DE SAVIA SALUD EPS PARA CON SUS EMPLEADOS: Savia Salud EPS tendrá las siguientes restricciones:

1. No podrá deducir, retener o compensar suma alguna de dinero del salario o de las prestaciones sociales del empleado, sin que medie autorización previa escrita de éste para cada caso. Se exceptúan los siguientes eventos: a. Multas o sanciones disciplinarias; b. Cuotas sindicales; c. Aportes a cooperativas o ahorros individuales; d. Deduciones autorizadas por el inspector de trabajo y convenida por las partes; e. Cuotas por créditos de vivienda.

PARÁGRAFO: Las deducciones se harán sin afectar el salario mínimo vital del empleado. Mediando orden judicial, las obligaciones con cooperativas y créditos con el Banco Agrario, pueden generar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) del salario y prestaciones. De igual manera, ante el acaecimiento de hechos como actos delictuosos, daño intencional grave a bienes de Savia Salud EPS y revelación de información confidencial, Savia Salud EPS puede retener el valor de la cesantía del trabajador.

2. No podrá obligarse al empleado para que adquiera mercancías, víveres o servicios en lugares determinados por Savia Salud EPS.
3. Solicitar o aceptar dinero por la vinculación o por el establecimiento de condiciones de trabajo.
4. Limitar o presionar en cualquier forma el ejercicio del derecho de asociación.

5. Imponer obligaciones de carácter religioso o político. Así como dificultar o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en el sitio de trabajo.
7. Permitir rifas, colectas o suscripciones en las sedes de trabajo.
8. Emplear descalificativos o expresiones que tiendan a perjudicar al empleado impidiendo que pueda ser vinculado con otros empleadores.
9. Suspender intempestivamente las labores so pena de tener que soportar las sanciones y el pago de las remuneraciones por el lapso que dure tal medida.
10. Retener o disminuir unilateralmente los salarios.
11. Prescindir sin justa causa de los colaboradores que hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto, en los términos del artículo 25 del decreto 2351 de 1965.
12. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja la dignidad o los derechos de los colaboradores.
13. Las demás que señala la ley.

ARTÍCULO 47. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS DE SAVIA SALUD EPS: Constituye obligación general del trabajador cumplir con lo previsto en este Reglamento y especialmente las siguientes obligaciones:

1. Realizar personalmente la labor pactada observando los Reglamentos que se le impongan y acatando las órdenes e instrucciones que le imparta Savia Salud EPS a través del orden jerárquico referido en el Capítulo Décimo Quinto.
2. Guardar estricta reserva de toda la información que llegare a conocer en razón de su servicio y de Savia Salud EPS en general.
3. Informar y denunciar conductas delictuales, violaciones al contrato o a las normas de general observancia.
4. Hacer uso razonable, conservar y restituir en buen estado los elementos y útiles que se le haya facilitado para el ejercicio de su labor, salvo el deterioro normal.

5. Guardar la moralidad y buenas costumbres en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente las situaciones que puedan causar daño y perjuicios a Savia Salud EPS, a fin de impedir su ocurrencia o evitar un daño mayor.
7. Estar dispuesto a prestar la ayuda en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o los bienes de Savia Salud EPS.
8. Observar las medidas preventivas, de higiene y seguridad prescritas por Savia Salud EPS y las autoridades, guardando suma diligencia y cuidado a las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Informar las novedades y cambios en su domicilio, dirección.
10. Las demás que determine la ley.

ARTÍCULO 48. PROHIBICIONES A LOS EMPLEADOS DE SAVIA SALUD EPS:

1. Sustraer de las sedes de Savia Salud EPS elementos de trabajo, información o documentos sin permiso de Savia Salud EPS.
2. Presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas enervantes, o consumir estas sustancias durante la jornada de trabajo.
3. Ingresar y conservar armas de cualquier clase, con excepción de aquellas que pueda usar el personal de vigilancia debidamente autorizadas.
4. Faltar al trabajo sin que medie justa causa, excepto en casos donde sea imperativo abandonar este lugar.
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 en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8. Usar los elementos suministrados por Savia Salud EPS en actividades distintas a las actividades propias de la labor.
9. Ejecutar labores remuneradas al servicio de terceros.
10. Realizar actos que tiendan a la desavenencia con sus compañeros de trabajo.
11. Revelar los secretos o actos de naturaleza reservada relacionados con Savia Salud EPS.
12. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, ni suspender las labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
13. Las demás que señale la ley.

CAPÍTULO DÉCIMO SÉPTIMO

LIMITACIONES DESTINADAS A PROTEGER LA INTEGRIDAD DE MUJERES, ESPECIALMENTE EN ESTADO DE EMBARAZO Y A MENORES DE EDAD EN EL EJERCICIO DE LABORES

ARTÍCULO 49: Savia Salud EPS no empleará, ni consentirá que empresas que presten servicios en sus instalaciones, empleen a menores de 16 años o a mujeres, especialmente si se encuentran en estado de embarazo, para las siguientes labores:

- a. Trabajos subterráneos, labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.
- b. Exposición severa a riesgos para su salud o integridad física.
- c. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud, espacios sometidos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- d. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- e. Trabajos donde se tenga que manipular sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.

- f. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- h. Trabajos y operaciones que exija la manipulación de cargas pesadas.
- i. Turnos de trabajo nocturno de más de 5 horas para mujeres embarazadas.
- j. Turnos nocturnos para menores de diez y ocho años, salvo para trabajar hasta las ocho (8) de la noche y siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro de educación o se ponga en riesgo su seguridad e integridad.

PARÁGRAFO: Siempre que medie debida certificación de aptitud, capacitación y entrenamiento idóneo expedida por el SENA, instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación o institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar emitida a favor de un menor de 16 años, Savia Salud EPS podrá tomar los servicios de éste para actividades de riesgo, siempre que se garanticen plenamente la prevención de los mismos.

CAPÍTULO DÉCIMO OCTAVO

FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 50. PRINCIPIO DE LEGALIDAD: En caso de ser necesario se aplicarán las sanciones previstas en el presente Reglamento o en los acuerdos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo cuando el trabajador incurra en una de las conductas reglamentadas en estos acuerdos.

ARTÍCULO 51. CONDUCTAS DISCIPLINABLES Y SANCIONABLES: Savia Salud EPS parte de la escala de conductas consideradas como faltas leves y graves, estableciendo para ellas razonable y objetivamente las sanciones que van desde amonestación es-

crita con copia a la hoja de vida laboral del colaborador, multa y suspensión del contrato. Todas las conductas y sanciones, se impondrán y sustanciarán desde el área de Coordinación de Gestión Humana, permitiendo al empleado la oportunidad de presentar los argumentos o pruebas de descargo, debiéndose apreciar las mismas objetivamente y observando los principios de buena fe, indubio pro operario y derecho de defensa.

A. FALTAS LEVES. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y se sancionarán disciplinariamente, así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a Savia Salud EPS, implica, por la primera vez, llamada de atención escrita; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión del trabajo por un día; y por la cuarta vez suspensión del trabajo por tres días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a Savia Salud EPS, implica por la primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

B. FALTAS GRAVES. Se consideran como faltas graves:

1. El retardo hasta de quince minutos al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

4. Violación por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias.

Estas faltas graves autorizan la terminación del contrato de trabajo por justa causa en los términos del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, aparte A, numeral 6.

ARTÍCULO 52: En todo caso, antes de la aplicación de una sanción disciplinaria, Savia Salud EPS citará al colaborador para escuchar las explicaciones que considere necesarias, previa imputación de cargos con dos días de antelación. En caso de tener la condición de sindicalizado, esta diligencia se efectuará en presencia de dos representantes de la organización sindical. De esta diligencia se dejará constancia escrita, así como de las motivaciones y de la decisión adoptada por Savia Salud EPS. Este trámite se surtirá ante el área de Coordinación de Gestión Humana, la que impondrá la sanción disciplinaria, de ser necesario, teniendo en cuenta las pruebas arrojadas al proceso disciplinario y las practicadas en el curso de la diligencia.

PARÁGRAFO PRIMERO: Será ineficaz y por ello, inejecutable, la sanción disciplinaria impuesta con violación al trámite señalado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El trabajador sancionado disciplinariamente podrá acudir en apelación ante el Gerente. Este recurso se podrá proponer oralmente en el momento en que se le notifique la sanción o por escrito dentro de los dos días siguientes.

CAPÍTULO DÉCIMO NOVENO

TRAMITE DE RECLAMACIONES, OBSERVACIONES Y/O QUEJAS

ARTÍCULO 53: Todo colaborador podrá presentar sus observaciones, reclamos o quejas con el debido respeto y compostura ante su Jefe Inmediato, quien la dará solución en el menor tiempo posible. Pero si éste observa que se ha violado el Reglamento interno de trabajo deberá remitir la queja o el reclamo a la Coordinación de Gestión Humana para que se adelante la investigación correspondiente. En caso de que esta queja o reclamo se refiera a una actuación del Jefe Inmediato del quejante, éste deberá acudir ante la Coordinación de Gestión Humana, quien adelantará la investigación e impondrá la sanción, en caso de ser necesario. En todo caso y en todo trámite se buscará imparcialidad y objetividad, procurando que se cumpla con el derecho a acceder a la segunda instancia.

PARÁGRAFO: Para este tipo de reclamaciones puede acudir a la asesoría de la organización sindical, si la hubiere.

CAPÍTULO VIGÉSIMO

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 54: Savia Salud EPS cumplirá con el deber de preparación de las nuevas generaciones para la vida laboral, y por tanto acordará servicios con aprendices a fin de apoyar su formación profesional metódica y completa, por el tiempo determinado por ley y con el reconocimiento del salario establecido para las funciones que desempeñe el aprendiz.

PARÁGRAFO: Savia Salud EPS contratará aprendices en la proporción que la ley prevea.

ARTÍCULO 55: Savia Salud EPS celebrará los contratos de aprendizaje con personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios básicos o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos. Todo lo anterior, sujeto a los términos y restricciones de que trata la legislación laboral colombiana.

ARTÍCULO 56: Los acuerdos de aprendizaje se sujetarán a lo establecido en la ley y serán escritos a fin de dejar consignados los requisitos propios de esta clase de contratos, en especial, la actividad materia de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato, así como las obligaciones de Savia Salud EPS para con el aprendiz, y los derechos y deberes de éste con aquella. Se fijará el apoyo de sostenimiento, las condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios; la indemnización en caso del incumplimiento del contrato.

ARTÍCULO 57: Savia Salud EPS establecerá la tabla de estimación de salarios iniciales de sus aprendices y acordará con ellos la remuneración, que en ningún caso, será inferior al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo que rige en Savia Salud EPS para los empleados que desempeñen la misma, similar o equivalente labor del aprendiz.

PARÁGRAFO: A medida que el ciclo de la etapa de aprendizaje vaya avanzando, de igual manera la remuneración se incrementará proporcionalmente, hasta alcanzar al salario mínimo que rija en Savia Salud EPS para las labores iguales, similares o equivalentes.

ARTÍCULO 58: Sin perjuicio de las obligaciones previstas en el presente Reglamento, todo aprendiz deberá observar las siguientes obligaciones:

1. Concurrir a los cursos de aprendizaje como a su labor en Savia Salud EPS con diligencia y aplicación, cumpliendo con las orientaciones impartidas por ésta y atendiendo a su condición de aprendiz.

2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTÍCULO 59: Sin perjuicio de las obligaciones previstas en la ley, Savia Salud EPS deberá observar las siguientes obligaciones para con el aprendiz:

1. Facilitarle todos los medios a fin de que reciba la formación profesional metódica y completa.
2. Reconocerle su labor entregándole el apoyo de sostenimiento pactado, tanto para los períodos de trabajo como para los de enseñanza.
3. Una vez cumplido satisfactoriamente el proceso de aprendizaje, darle preferencia para el trabajo, respetando la igualdad en caso de que existan vacantes relativas a la profesión o actividad que hubiere aprendido.

ARTÍCULO 60. ACTIVIDADES Y DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: Savia Salud EPS observará la limitación de tiempo prevista en la ley, y no celebrará contratos de aprendizaje que excedan dos años entre períodos alternados y sucesivos de enseñanza y de trabajo. El tiempo se regirá por el listado de oficios que publica el Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO: En caso de que un contrato de aprendizaje se celebre por el tiempo mayor al previsto, éste se regirá por las normas generales del contrato de trabajo en lo que corresponda al lapso por el cual se excedió.

ARTÍCULO 61. PROCESO DE APRENDIZAJE Y SERVICIO BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATO DE APRENDIZAJE: Entre el aprendiz y Savia Salud EPS se pactará que el contrato de aprendizaje comienza desde el día en que éste inicie la formación profesional metódica, teniendo en cuenta:

1. Los primeros tres meses son período de prueba, durante los cuales Savia Salud EPS podrá apreciar las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales, y por parte de éste, la conveniencia de continuar el aprendizaje en Savia Salud EPS.

2. Savia Salud EPS proveerá el número de aprendices en la medida en que los procesos de aprendizaje y los contratos para ello, vayan culminando.
3. El contrato de aprendizaje se registrará por las normas especiales que el legislador ha dictado.
4. A partir de la fecha de iniciación del presente contrato, y durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por Savia Salud EPS, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Profesionales por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) que cubre Savia Salud EPS sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

CAPÍTULO VIGÉSIMO PRIMERO

NORMAS PARA PREVENIR EL ABUSO LABORAL Y TRAMITE DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 62. Savia Salud EPS trabajará con su grupo de colaboradores en todos los niveles, a fin de que existan condiciones de clima laboral preventivas que no permitan conductas constitutivas de acoso laboral, promoviendo el servicio en condiciones dignas, justas, armónicas, a fin de salvaguardar la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de todos sus colaboradores en su sitio de trabajo.

ARTÍCULO 63. Savia Salud EPS, promoverá las siguientes acciones en procura de la armonía y bienestar de sus colaboradores:

1. Divulgación preventiva por medio de conversatorios y capacitaciones sobre la Ley 1010 de 2006, enfatizando las conductas que deben evitarse, las circunstancias agravantes, así como el tratamiento sancionatorio contemplado.
2. Disposición de espacios para el diálogo participativo para evaluar periódicamente el clima laboral, para garantizar la coherencia

operativa y la armonía funcional que facilite y fomente el buen trato al interior de Savia Salud EPS.

3. Ejecución de actividades participativas de los colaboradores, en procura de:
 - a. Construir conjuntamente, los valores y hábitos que promuevan la vida laboral en convivencia pacífica.
 - b. Formulación de recomendaciones constructivas en relación con situaciones que puedan estar afectando el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examen de conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos y que afecten la dignidad de las personas haciendo las recomendaciones del caso. Entre otras actividades que refuercen este propósito.

ARTÍCULO 64. MECANISMOS INTERNO PARA SUPERAR LAS SITUACIONES QUE PUEDAN AFECTAR EL CLIMA LABORAL: Con el fin de lograr la confidencialidad, efectividad y la superación de dificultades de orden laboral, Savia Salud EPS desarrollará un procedimiento adecuado, iniciando con la creación de un espacio institucional denominado "comité de convivencia laboral" cuyo objeto será:

- a. Evaluar periódicamente la vida laboral en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo y formular las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias a los involucrados.
- b. Promover la efectividad de los mecanismos de prevención establecidos.
- c. Guardando la debida confidencialidad, estudiar los casos específicos o puntuales que pudieren configurar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d. Tomar las acciones a fin de reconstruir, renovar y mantener la vida laboral en convivencia.
- e. Promover actividades para eliminar situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas de mayor ocurrencia.
- f. Atender las conminaciones preventivas formuladas por autoridad competente.

- g. Las demás actividades inherentes o conexas que apoyen el logro de sus objetivos.

PARÁGRAFO PRIMERO: El Comité de "Convivencia Laboral" integrado por la Coordinación de Gestión Humana y un designado del grupo de empleados elegido por ellos, se reunirá una vez al mes y contará con un coordinador ante el cual se presentarán las solicitudes de evaluación con destino al análisis, así como las sugerencias que hagan las diferentes instancias de Savia Salud EPS para el mejoramiento de la vida laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Una vez formuladas 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 laboral, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

PARÁGRAFO TERCERO: Si como resultado del análisis de los casos, el Comité estima prudente adoptar medidas disciplinarias, trasladará esta recomendación a la Coordinación de Gestión Humana a fin de adelantar los procedimientos que correspondan, de conformidad con el presente Reglamento.

PARÁGRAFO CUARTO: Las acciones preventivas internas no impiden que la víctima de acoso laboral adelante las acciones administrativas y judiciales establecidas en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO VIGÉSIMO SEGUNDO

DIVULGACIÓN DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 65. PUBLICACIÓN. Savia Salud EPS publicará por sus medios internos de divulgación y en la cartelera principal visible, el Reglamento Interno de Trabajo una vez sea adoptado por la Junta Directiva.

CAPÍTULO VIGÉSIMO TERCERO

VIGENCIA

ARTÍCULO 66. El presente Reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.

Adoptado en Junta Directiva del 21 de octubre de 2014 mediante Acuerdo No. 004 de 2014.

GLORIA EMILSE URREGO URREGO

Presidente

CARLOS MARIO RAMÍREZ RAMÍREZ

Secretario



SALUD EPS

Porque tener salud es natural

[www saviasaludeps.com](http://www.saviasaludeps.com)