

# REGlamento Interno De Trabajo De La Funeraria Ochoa S.A.S



## REGlamento Interno De Trabajo De La Funeraria Ochoa S.A.S.

### CAPÍTULO I

#### Aplicación

**Artículo 1.** Ambito de aplicación. El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa FUNERARIA OCHOA S.A.S. con domicilio principal en la Carrera 40 N. 38 SUR 33 en la ciudad de Envigado y sus disposiciones quedan sometidos tanto a todos sus colaboradores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

### CAPÍTULO II

#### Condiciones De Admisión

**Artículo 2.** Ingreso a la empresa. La persona que aspire a desempeñar un cargo en FUNERARIA OCHOA S.A.S., deberá participar en el proceso de selección y contratación establecido por la misma, ajustado a las políticas y lineamientos creados para dicho propósito y deberá aportar los siguientes documentos:

- Hoja de Vida.
- Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
- Fotocopia de diplomas y actas de grado, si es el caso.
- Fotocopia de la tarjeta profesional, si es el caso.
- Fotocopia de certificados de estudios no formales como diplomados, seminarios, congresos, entre otros.
- Certificaciones laborales de empleos anteriores que certifique la experiencia.
- Registros Civiles de nacimiento de los hijos, Registro Civil de Matrimonio o declaración de unión de echo (para afiliaciones correspondientes), si es el caso.
- Certificación escrita no superior a 30 días de afiliación al Fondo de Pensiones, E.P.S. y Fondo de Cesantías a los cuales pertenece.

**Parágrafo.** El empleador podrá establecer en el reglamento, 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, certificados 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, número de hijos que tenga, la religión que profesa o el partido político al cual pertenece (L. 1372, art.11); lo mismo de la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art.43, C.N., arts. 1y 2Convenio N. 111 de la OIT, Res 3941/94 del Mitrabajo), el examen de sida(D.R. 559/91 art.22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art.111).

### CAPÍTULO III

#### Periodo de prueba

**Artículo 3.** Estipulación del periodo de prueba. La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá como objeto acreditar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art.76).

**Artículo 4.** Constancia escrita. El periodo de prueba deberá ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art.77 núm.1).

**Artículo 5.** Término de prueba. 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 año, el periodo de prueba no podrá superar la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo trabajador y empleador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (art. 7 de la Ley 50 de 1990).

**Artículo 6.** Terminación del contrato durante el periodo de prueba. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba gozará de todas las prestaciones (CST, art. 80).

### CAPÍTULO IV

#### Trabajadores accidentales o transitorios

**Artículo 7.** Trabajadores accidentales o transitorios. Son aquellas personas que se ocupen en labores de corta duración, no mayores de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6).

### CAPÍTULO V

#### Jornada y Horario de trabajo

**Artículo 8.** Jornada de trabajo. Dias laborales: los días laborales para el personal administrativo son de lunes a sábado y para el personal operativo de lunes a domingo (incluye feriados).

**Artículo 9.** Horario de trabajo. Horario de trabajo. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

Dias Laborales:  
Personal Administrativo  
Dias  
Lunes a viernes de 8:00 am a 12 m. y de 2:00 pm a 6:00 pm y sábados de 8:00 am. a 12:00 p.m.  
Personal Operativo (Conductores, tanaprotactores y auxiliares operativos)  
Dias  
Horarios Rotativos de 6am a 1:30 pm/ 2:30 pm a 10 pm/ 10 pm a 6am  
Auxiliar Servicios Generales  
Lunes a viernes de 7:00 am a 3:00 p.m. y sábados de 8:00 am. a 12:00 p.m.

En cumplimiento de la Ley 2101 de 2021 por medio de la cual se reduce la jornada máxima laboral de 48 a 42 horas de forma progresiva, la FUNERARIA OCHOA S.A.S. procederá de a su implementación de la siguiente manera:

- Para el año 2023 a cuarenta y seis (46) horas semanales.
- Para el año 2024 a cuarenta y seis (46) horas semanales.
- Para el año 2025 a cuarenta y cuatro (44) horas semanales.
- Para el año 2026 a cuarenta y dos (42) horas semanales.

Salvo las excepciones legales que regirán para el personal operativo de acuerdo con la naturaleza de la labor y conforme a lo que se indica en este capítulo. (Modificación Ley 2101 de 2021 – Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo).

**Parágrafo1:** El cumplimiento de la jornada máxima legal se garantizará conforme a lo establecido en lo dispuesto en la Ley 2191 del 6 de enero de 2022 referente a la Política de Desconexión Laboral aplicable para la FUNERARIA OCHOA S.A.S., por la cual se unifican los procedimientos internos para proteger el goce efectivo del descanso de colaboradores y se adoptan medidas que restablezcan tal derecho en caso de encontrarse vulnerado, la cual se encuentra debidamente publicada.

**Artículo 9.** Jornada de trabajo. Dias laborales: los días laborales para el personal administrativo son de lunes a sábado y para el personal operativo de lunes a domingo (incluye feriados).

**Artículo 9.** Horario de trabajo. Horario de trabajo. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

Dias Laborales:  
Personal Administrativo  
Dias  
Lunes a viernes de 8:00 am a 12 m. y de 2:00 pm a 6:00 pm y sábados de 8:00 am. a 12:00 p.m.  
Personal Operativo (Conductores, tanaprotactores y auxiliares operativos)  
Dias  
Horarios Rotativos de 6am a 1:30 pm/ 2:30 pm a 10 pm/ 10 pm a 6am  
Auxiliar Servicios Generales  
Lunes a viernes de 7:00 am a 3:00 p.m. y sábados de 8:00 am. a 12:00 p.m.

En cumplimiento de la Ley 2101 de 2021 por medio de la cual se reduce la jornada máxima laboral de 48 a 42 horas de forma progresiva, la FUNERARIA OCHOA S.A.S. procederá de a su implementación de la siguiente manera:

- Para el año 2023 a cuarenta y seis (46) horas semanales.
- Para el año 2024 a cuarenta y seis (46) horas semanales.
- Para el año 2025 a cuarenta y cuatro (44) horas semanales.
- Para el año 2026 a cuarenta y dos (42) horas semanales.

Salvo las excepciones legales que regirán para el personal operativo de acuerdo con la naturaleza de la labor y conforme a lo que se indica en este capítulo. (Modificación Ley 2101 de 2021 – Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo).

**Parágrafo1:** El cumplimiento de la jornada máxima legal se garantizará conforme a lo establecido en lo dispuesto en la Ley 2191 del 6 de enero de 2022 referente a la Política de Desconexión Laboral aplicable para la FUNERARIA OCHOA S.A.S., por la cual se unifican los procedimientos internos para proteger el goce efectivo del descanso de colaboradores y se adoptan medidas que restablezcan tal derecho en caso de encontrarse vulnerado, la cual se encuentra debidamente publicada.

**Artículo 10.** Se exceptuará de sus jornadas laborales a:

- Los menores de edad, cuya jornada en ningún caso excederá las horas semanales permitidas por la ley.
- Los que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes.
- Los de simple vigilancia, cuya jornada ordinaria podrá ser de 12 horas diarias o 72 horas a la semana, sin que el servicio prestado dentro de dicha jornada constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

**Artículo 11.** No habrá limitaciones de jornada para los trabajadores que:

- Desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo.
- Ejerzan actividades discontinuas o intermitentes.
- Desarrollen funciones de vigilancia, cuando residan en el lugar de trabajo, quienes deben laborar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones. Para estos casos, el servicio no constituye trabajo suplementario, ni implica remuneración adicional.

**Artículo 12.** Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas y no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro de este tiempo, se deberá cumplir en igual número de horas habituales, sin que el servicio prestado en ese periodo constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique remuneración adicional alguna.

**Artículo 13.** La jornada máxima laboral, podrá ser elevada por orden de la FUNERARIA OCHOA S.A.S. contando con el permiso de horas extras de la autoridad regente, en caso de presentarse una situación de fuerza mayor, caso fortuito o requerimiento urgente que amenace o denote la ocurrencia de algún accidente o perjuicio para la empresa, siendo indispensables desarrollar funciones adicionales o de urgencia en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra afectación grave.

**Artículo 14. La FUNERARIA OCHOA S.A.S.** también podrá ampliar la jornada ordinaria de trabajo, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan y en los días hábiles de la semana. La ampliación de estas constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**Parágrafo 4.** Las partes pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar en la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno, ni al previsto para el trabajo dominical o festivo; pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratar para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en las labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

**Artículo 15.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de cuarenta y ocho (48) semanas, siempre y cuando de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

### CAPÍTULO V

#### Horas extras, trabajo ordinario y trabajo nocturno

**Artículo 16.** El reconocimiento y liquidación de horas extras, trabajo ordinario y nocturno, serán efectuados de conformidad con lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 2352 de 1965, Decreto 13 de 1967, Ley 50

de 1990, Ley 789 de 2002 y demás normas concordantes o aquellas que las modifiquen o adicionen.

**Artículo 17.** Para efecto de trabajo ordinario o nocturno se entenderá de la siguiente manera:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las (6:00 a.m.) y las (5:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza entre las (09:00 p.m.) y las (5:00 a.m.).

**Artículo 18.** Se entenderá por trabajo suplementario u horas extras todo aquel que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que supera la jornada legal.

**Artículo 19.** El trabajo suplementario u horas extras diurnas o nocturnas, a excepción de los casos señalados en los artículos 162 y 163 del Código Sustantivo del Trabajo, solo podrá efectuarse hasta en dos (2) horas diarias y hasta doce (12) semanales, en ningún caso podrán ser superior al tiempo aquí indicado.

**Artículo 20.** El trabajo suplementario u horas extras se remunerará en atención a las siguientes condiciones:

1. El trabajo en horas nocturnas o de fin de semana se remunerará en un 25% sobre el valor del trabajo diurno, exceptuando la jornada de treinta y seis (36) horas semanales por constitución de turnos.

2. El trabajo extra diurno se remunerará con el recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Los recargos antes mencionados se imputan de manera exclusiva sin acumularlo con otro.

**Parágrafo.** La FUNERARIA OCHOA S.A.S. podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por la legislación laboral, para lo cual cada turno extra que el trabajador realice, deberá ser autorizado.

**Artículo 21.** El trabajo suplementario u horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso se cancelará junto con el salario ordinario a más tardar en el siguiente periodo de pago.

**Artículo 22.** No se reconocerá ni efectuará el pago del trabajo suplementario u horas extras que no haya sido autorizado de forma expresa por parte de las autoridades de la Institución.

**Parágrafo.** Cuando la jornada de trabajo de común acuerdo se haya ampliado en diez (10) horas diarias, en aquel día no se podrán realizar horas extras.

**Artículo 23.** Para el reconocimiento de trabajo suplementario u horas extras por parte de la FUNERARIA OCHOA S.A.S. deberá notificarse al trabajador sobre la fecha y el tiempo suplementario u horas extras a desarrollarse, el cual deberá ser aceptado para que surta plenos efectos. Igualmente, el trabajador podrá presentar el requerimiento al área de Talento Humano, quien de forma inmediata procederá a reconocer o negar el trabajo suplementario u horas extras.

### CAPÍTULO VI

#### Días de descanso legalmente obligatorios: trabajo dominical y festivos

**Artículo 24.** Dias de descanso Obligatorio. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derechos al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil religioso: primero (1) de enero, seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1) de mayo, veintinueve (29) de junio, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, ocho (8) de diciembre y veinticinco (25)

de diciembre; además, los días jueves y viernes santo, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús.

2. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, ART.1, 1, dic.22/83).

**Parágrafo1.** Cuando la jornada laboral convenida por las partes, en días u horas festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 50/90, art.26 núm.5)

**Parágrafo 2.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo que será reconocido en todos los aspectos como un descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretése la expresión "dominical" contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el descanso obligatorio.

**Parágrafo3.** El descanso en los días domingos y los demás expresados en este artículo tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la ley 50 de 1990 (artículo 25 de la ley 50 de 1990).

**Artículo 25.** Trabajo dominical y festivo.

1. El trabajo dominical y festivo se remunerará con un recargo de los setenta y cinco porcientos 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

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

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1990 (L.789/2002, art.26).

**Parágrafo 1.** Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar un lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores, que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y horas de descanso compensatorio (CST, art.185).

**Artículo 26.** Suspensión del trabajo y pago. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediante convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art.178).

### CAPÍTULO VII

#### Vacaciones Remuneradas

**Artículo 27.** Derecho. Los trabajadores que durante un (1) año hubieren prestado sus servicios tendrán derecho al reconocimiento de quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones, las cuales serán remuneradas.

**Artículo 28.** Época de vacaciones. Para efecto del otorgamiento de las vacaciones, estas deben ser señaladas del año subsiguiente y siendo condecora de fama oficiosa o a petición del trabajador, sin que se pueda perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 30 días de anticipación a la fecha en que se le concederán las vacaciones (CST,art.187).

**Artículo 29.** Interrupción de vacaciones. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 189).

**Artículo 30.** Compensación en dinero. El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado del trabajador. (CST, art. 189).

**Artículo 31.** Disfrute y acumulación de vacaciones. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir el acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años. La acumulación puede ser apta hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados y de confianza (CST, art. 190).

**Artículo 32.** Salario durante las vacaciones. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que está devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En tal caso se excluirá para efecto de la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio, trabajo suplementario u horas extras.

Cuando el trabajador tenga salario en que se concordan.

**Artículo 33.** Registro de Vacaciones. Desde el área de Talento Humano de FUNERARIA OCHOA S.A.S. se llevará un registro de los periodos de vacaciones que se otorguen a los trabajadores, donde constará la fecha de ingreso del trabajador, la fecha en la que inicia a disfrutar las vacaciones, la fecha en las que termina las vacaciones y la remuneración de las mismas. (D. 13/67, art.65).

**Parágrafo.** En los contratos de trabajo a término fijo superior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de las vacaciones en proporción al tiempo laboral cualquiera que este sea (L.50/90, art3, par.).

### CAPÍTULO VIII

#### Permisos

**Artículo 34.** Permisos. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y sus representantes y en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.

- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 50% de la jornada habitual.

- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa. (CST, art.57, núm.6).

Permisos por conceptos a los antes mencionados deben ser solicitados por escrito y con un tiempo de 30 días de anticipación.

- FUNERARIA OCHOA S.A.S. concederá hasta 2 horas de permiso para citas médicas y situaciones justificadas, en caso de ser necesarias.

### CAPÍTULO IX

#### Salario mínimo, convencional, lugar, dias, horas de pagos y periodos que lo regulan

**Artículo 35.** Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad legal o convencional y en los casos de fuerza mayor o caso fortuito, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convencionales colectivos y fallos arbitrales.

2. No obstante, lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del código sustantivo de trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a los diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que demás 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 o festivo, el de prima legal, extrínsecos, las cesantías y sus intereses, subsidio y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En -ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de los diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

1. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SEENA, ICBF y cajas de compensación familiar, ni de los aportes a las pensiones de vejez, ni de los aportes a las pensiones de invalidez.

2. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se interrumpa terminado de trabajo (L.50/90, art.18).

**Artículo 36.** Jornal y sueldo. Se denomina jornal el salario estipulado por días y el sueldo, el estipulado con los

periodos siguientes. (CST, art.133).

**Artículo 37.** Pago de Salario. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del caso (CST, art. 138, núm. 1). Periodos de pago: la empresa tiene fijados los periodos quincenales para el pago del salario de los trabajadores.

**Artículo 38.** Periodos de pago. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo de trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (CST, ART.34).

### CAPÍTULO X

**Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor**

**higiene, regularidad y seguridad en el trabajo**

**Artículo 39.** Obligaciones del empleador. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**Artículo 40.** Servicio de salud. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el instituto de seguros sociales o EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**Artículo 41.** Aviso de enfermedad. Todo trabajador durante del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haya sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el medico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad del trabajador o que el trabajador debe dar aviso dentro del término indicado.

1. Si el trabajador no comparece al examen médico que se haya ordenado, su insistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**Artículo 42.** Instrucciones y tratamiento médico. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como los exámenes médicos y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**Artículo 43.** Medidas de prevención de enfermedad. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que preinscriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo específicamente para evitar los accidentes de trabajo.

**Parágrafo.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos, determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto en los casos de trabajadores privados como de servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art.91).

**Artículo 44.** Procedimiento en caso de accidente de trabajo. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 entre otros.

**Artículo 45.** Aviso de accidentes. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, o a su representante o a quien haya sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**Artículo 46.** Estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

**Artículo 47.** Información de accidentes de trabajo y enfermedad profesional. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica será informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**Artículo 48.** Remisión normativa. En todo caso, en los referentes a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que en materia de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**Artículo 49.** Remisión normativa. En todo caso, en los referentes a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que en materia de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**Artículo 50.** Suspensión del trabajo y pago. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediante convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art.178).

Cuando el trabajador tenga salario en que se concordan.

**Artículo 51.** Registro de Vacaciones. Desde el área de Talento Humano de FUNERARIA OCHOA S.A.S. se llevará un registro de los periodos de vacaciones que se otorguen a los trabajadores, donde constará la fecha de ingreso del trabajador, la fecha en la que inicia a disfrutar las vacaciones, la fecha en las que termina las vacaciones y la remuneración de las mismas. (D. 13/67, art.65).

**Parágrafo.** En los contratos de trabajo a término fijo superior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de las vacaciones en proporción al tiempo laboral cualquiera que este sea (L.50/90, art3, par.).

### CAPÍTULO XI

#### Prescripciones Orden

**Artículo 52.** Deberes de los trabajadores. Los trabajadores tienen