



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.

PREÁMBULO:

- A) IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., con el propósito de construir y mantener con sus trabajadores una relación de claridad, confianza, transparencia, equidad, credibilidad y dar cumplimiento a la legislación laboral vigente en Colombia y a su normatividad interna, presenta este Reglamento Interno de Trabajo como documento normativo, que permite regular las relaciones laborales. En él se estipulan las condiciones de trabajo, relaciones humanas, relaciones laborales, medidas de orden técnico e investigación de faltas y sanciones disciplinarias que son de obligatorio cumplimiento para todos sus trabajadores.*
- B) Este Reglamento Interno de Trabajo se fundamenta en el Código Sustantivo del Trabajo y de Procedimiento Laboral Colombiano y en la reglamentación interna asociada, que tiene como objetivos principales estipular de forma clara las pautas requeridas para el cumplimiento de las funciones; reglamentar los derechos que tienen los trabajadores y regular las actuaciones que ellos deben tener frente a la Entidad y sirve para que tanto IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. como sus trabajadores sepan de antemano cuáles son las reglas a seguir en el trabajo y las consecuencias que tiene su incumplimiento para cada uno, así como el procedimiento a seguir en caso de su no observancia.*
- C) Dado que el presente Reglamento Interno de Trabajo está cimentado en la normatividad vigente, se entiende que en el futuro se aplicará cualquier modificación, adición o sustitución que se haga a la misma.*
- D) El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. regirá para todas sus dependencias establecidas en la República de Colombia y las que en el futuro se establezcan. Aplica, también, para situaciones de trabajo en casa, trabajo remoto y/o teletrabajo.*
- E) El mismo se encuentra regulado por todas las normas del derecho laboral indicadas en el Artículo 108 y siguientes y demás normas del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante, C.S.T.), que a futuro lo modifiquen o revoquen, las normas que regulan la Seguridad Social Integral y, en fin, por todas aquellas disposiciones legales que regulen las relaciones empleador-trabajador, las cuales se entienden incorporadas al texto de éste.*
- F) De acuerdo con lo establecido en el Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, todos los trabajadores de la Empresa recibirán la misma protección y trato y gozarán de los mismos derechos y oportunidades sin*

ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

CAPITULO I

APLICACIÓN E INSERCIÓN A LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 1. Sometimiento, aplicación y contratos de trabajo. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por “**IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.**”, NIT. 900.839.212-6, y a sus disposiciones, quedan sometidos todos sus trabajadores.

El presente reglamento interno de trabajo hace parte integral de los contratos de trabajo, celebrados o que se celebren entre “**IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.**” y sus trabajadores, por lo que será obligatorio para todos los colaboradores conocer, dar fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador, y regirá en todas sus dependencias y sedes actuales, o que se creen a futuro.

Sobre el contenido del articulado de este reglamento priman los mandatos de orden legal que expresamente y en forma clara prescriben las disposiciones laborales vigentes. Los casos no previstos en este reglamento deberán resolverse de acuerdo con la Ley Laboral vigente y demás disposiciones de orden social, los principios generales del derecho y demás preceptos aplicables.

En razón al contenido general de las disposiciones laborales, el propósito de este reglamento es el cumplimiento de lo establecido por el Título IV del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas pertinentes, así como también las políticas, procedimientos y códigos internos que serán parte integrante de este reglamento.

“**IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.**” entiende que las buenas relaciones laborales nacen de un espíritu de colaboración y respeto mutuo, consideración y armonía que hará que tanto **LA EMPRESA** como **LOS COLABORADORES** alcancen los fines profesionales, sociales y económicos que benefician a ambas partes.

“**IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.**” se compromete a cumplir cabalmente con la normatividad laboral vigente, los derechos humanos, derechos fundamentales, proteger la dignidad y el valor de la persona humana y fomentar la igualdad de derechos de hombres y mujeres, es por ello, que en sus políticas se protege el trato digno e igualdad de condiciones laborales y personales en alineación a la igualdad de género, fomentando así un trabajo igualitario y pago justo para la prestación del servicio.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Requisitos de vinculación. - Quien aspire a desempeñar un cargo en **IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.**, debe someterse al proceso de vinculación de personal establecido por la empresa y diligenciar el formato establecido para tal fin. Adicionalmente, deberá autorizar el manejo de la información requerida conforme a la Ley 1581 de 2012 y demás normas vigentes sobre la materia y a la política de protección de datos de la Empresa. La Información presentada por el postulante será verificada por la Empresa, dentro del proceso de selección, la cual se complementará con el aspirante en la entrevista o entrevistas de selección pruebas técnicas, médicas, psicológicas y las dispuestas para el cargo en concreto o que estime convenientes, dentro del proceso respectivo.

El aspirante que sea aceptado, después de superar el proceso de selección interno establecido por **IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.**, deberá presentar la siguiente documentación:



- a) Diligenciar información general y personal que la empresa disponga.
- b) Cédula de ciudadanía, cedula de extranjería o tarjeta de identidad según sea el caso, también serán validos los documentos que acredite la calidad de migrante o residente en el país
- c) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo, o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d) Hoja de vida actualizada, en la cual se determine claramente sus datos personales, información académica, experiencia laboral y referencias personales.
- e) Fotocopia de los diplomas o certificaciones de estudios realizados, al igual que de la tarjeta o licencia profesional vigente en aquellas profesiones que lo requieran para ser ejercidas o si el cargo que se va a desempeñar así lo requiere.
- f) Convalidación de títulos realizados en el exterior
- g) Certificación Rethus para personal asistencial
- h) Examen médico pre-ocupacional realizado por médico o entidad competente designada por la Empresa.
- i) Certificación de la cuenta bancaria.
- j) Someterse en algunos casos a pruebas que permitan calificar sus conocimientos, aptitudes e idoneidad, entrevistas y demás requisitos prescritos por LA EMPRESA a fin de acreditar su habilidad y capacidad.
- k) Autorizar la consulta de antecedentes judiciales y referencias familiares, personales, comerciales, académicas y financieras y los que sean necesario para la incorporación a la compañía.
- l) Consentimiento de autorización para el tratamiento de datos personales.

PARÁGRAFO 1o.- Las declaraciones hechas por el Aspirante y la información presentada para su contratación se considerarán recibidas bajo juramento, y por consiguiente cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo con las consecuencias legales correspondientes, en especial la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

PARÁGRAFO 2. Una vez recibidos los documentos aportados por el aspirante al cargo, IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S, queda facultada para verificar libremente la información contenida en ellos, y conservará esta facultad durante la vigencia del contrato, en caso de que el aspirante quede seleccionado para ocupar el cargo.

El aspirante autoriza a IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S, mediante formato establecido para dichos efectos, para que haga uso de la información personal, financiera y legal existente en su base de datos.



DOCUMENTACIÓN PARA LA AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL:

1. Certificados de EPS, AFP para la afiliación al Sistema de Seguridad Social.
2. Fotocopia de la matrícula profesional, cuando aplique
3. Original del registro civil de matrimonio o declaración extra-juicio si convive en unión libre.
4. Fotocopia de la cédula de ciudadanía, tarjeta de identidad, de padres, hijos o el (la) Cónyuge, según el caso, ampliado al 150 %.
5. Registro civil de los hijos.
6. Certificados de estudios para hijos mayores de doce (12) años.

PARÁGRAFO 3: IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., 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, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así: es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo, “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de Sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995 y Ley 1780 de 2016).

PARÁGRAFO 4. El área o Líder de Gestión Humana, procederá a la contratación con base en los procedimientos internos, denominado procedimiento de Inducción o contratación y serán los encargados de custodiar la información en bases de datos y documentación de las hojas de vida, de acuerdo con los procedimientos internos y la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 5. La empresa puede admitir, mediante la renuncia de los riesgos respectivos, a los trabajadores de que trata el aparte b) del artículo 340 del C.S. del T., en armonía con el artículo 341 y los incisos 1o. y 2o. del artículo 342 y en su caso, aquellos trabajadores a que se refiere el inciso 3o. del último artículo.

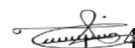
PARÁGRAFO 4. La empresa se reserva el derecho de hacer la investigación que considere necesaria sobre los datos suministrados por el solicitante, respetando para ello las normas establecidas en la ley 1266 de 2008, la Ley 1581 de 2012 y demás normas que las adicionen modifiquen y/o reglamenten, con relación a la protección de datos personales.

PARÁGRAFO 5. La empresa presume la validez de la información y documentación aportada y acreditada por el postulante o solicitante y se reserva el derecho de verificar en cualquier tiempo la autenticidad, de tal manera que cualquier inexactitud en la solicitud o cualquier alteración o falsificación en los certificados y/o documentos señalados en el artículo 2º, dará lugar a rechazo del aspirante y en caso de haberse celebrado contrato de trabajo dará lugar a la terminación del contrato con justa causa, la que para el efecto se calificará como falta grave en el presente instrumento jurídico, además de la correspondiente notificación a las autoridades penales según lo dispongan las normas que rigen la materia.

PARÁGRAFO 6. De acuerdo con la Circular 0022 de 2021 del Ministerio de Trabajo, se establece que la Empresa no hará exigencia alguna de la realización de las pruebas de SARS-CoV-2 (covid-19), a trabajadores o aspirantes a un puesto de trabajo.

PARÁGRAFO 7. En cumplimiento de la ley 1581 de 2012, el aspirante deberá diligenciar los siguientes formatos de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.

- a) Autorización para el tratamiento de datos personales
- b) Convenio de confidencialidad



CAPÍTULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. Estipulación y objeto. – IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., una vez admitido el (la) aspirante, estipulará con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 4. Forma de estipular el periodo de prueba. - El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, 1 C.S.T. y Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 5. Duración del periodo de prueba. - El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses, así.

TIPO DE CONTRATO

DURACIÓN PERIODO DE PRUEBA

Contrato a término indefinido	60 días de periodo de prueba
Contrato fijo inferior a un año (tres meses)	18 días de periodo de prueba
Contrato fijo inferior a un año (Seis meses)	36 días de periodo de prueba
Contrato fijo a un año (Doce meses)	60 días de periodo de prueba

ARTÍCULO 6. Periodo de prueba de los contratos por obra o labor: Los primeros dos meses de los contratos por obra o labor se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período.

ARTÍCULO 7. Terminación del período de prueba. - Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. El período de prueba será evaluado por el Líder del proceso, con el fin de establecer las medidas conducentes a la continuidad o no del colaborador.

PARÁGRAFO 2. Cuando entre la empresa IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. y el empleado, se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7º Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 3: El trabajador tiene derecho al reconocimiento del pago de salario y prestaciones sociales por el tiempo que dure la relación laboral. (Art. 80 C.S.T.).

PARÁGRAFO 4: El trabajador que se encuentre sometido al periodo de prueba no tiene derecho al pago de indemnización ni ratificación de continuidad en caso de terminar la relación laboral con La empresa IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.

CAPÍTULO IV



TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 8. Definición. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales y/o Core del negocio de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho a la remuneración del descanso en los días domingos, al reconocimiento de la Seguridad Social Integral y prestaciones sociales. (Artículo 2.2.1.6.4.3 del Decreto 1072 de 2015).

PARÁGRAFO 1. IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., podrá –desde el ángulo laboral– celebrar contratos a término fijo inferiores o superiores a un año, contratos a término indefinido, contratos por ejecución de obra o labor, contratos por días, contratos de medio tiempo, contratos con salario integral, contratos con cláusula de ‘dirección confianza y manejo’ y contratos ocasionales, accidentales o transitorios. La empresa, a su juicio, determinará qué modalidad de contrato utilizado (Art. 45 C.S.T.).

Se entiende por contrato ocasional, accidentales o transitorios el de duración no mayor a un mes, que se refiera a labores distintas a las normales de la entidad.

Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho a la remuneración del descanso en los días domingos, al reconocimiento de la Seguridad Social Integral y prestaciones sociales.

Fundamento de derecho: Sentencia (C- 823 de 2006 y C-826 de octubre de 2009 de la corte constitucional).

PARÁGRAFO 2. Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a treinta (30) días no requieren preaviso alguno para su terminación. No obstante, las partes, de común acuerdo podrán pactar su prórroga según lo establecido en el ordinal 2º del Artículo 3º de la Ley 50 de 1990 (Artículo 1º Decreto 1127 de 1991).

CAPÍTULO V

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 9. Jornada de trabajo: La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de siete (7) horas al día y cuarenta y dos (42) horas a la semana, salvo en los trabajos autorizados para los menores cuyas edades oscilen entre doce (12) y dieciocho (18) años. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto. Ley 2101 de 2021

ARTÍCULO 10. Exoneración, una vez terminado el tiempo de implementación: La disminución de la jornada de trabajo, EXONERA al empleador a dar aplicación a: (i) Día de la Familia (Ley 1857 de 2017) y las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 11. Horas de entrada y salida de trabajadores: Son las que a continuación se expresan, en concordancia con el máximo de la jornada laboral establecido en el Código Sustantivo de Trabajo:

14.1. Horario Asistencial

7:00 pm a 7:00 am

6:30 am a 6:30 pm

7:00 am a 1:00 pm

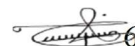
7:00 am 3:00 pm

8:00 am a 5:00 pm

7:00 am a 4:00 pm

3:00 pm a 10:00 pm

Por ser un servicio esencial el personal asistencial podrá laborar mediante turnos de doce (12) horas, de acuerdo con las necesidades del servicio y la programación establecida por la institución. Durante dichos turnos, los colaboradores dispondrán de treinta (30) minutos para tomar sus alimentos y de un descanso adicional de quince (15) minutos en la jornada diurna y/o nocturna, según corresponda.



Dada la naturaleza esencial de los servicios de salud prestados por la institución, la distribución de la jornada laboral se realizará con base en la programación mensual de turnos, garantizando el cumplimiento de la jornada máxima legal vigente. En consecuencia, los días de descanso compensatorio podrán otorgarse de manera variable durante el mes, conforme a las necesidades operativas del servicio, respetando en todo momento los derechos laborales, los períodos mínimos de descanso y los límites legales aplicables.

14.2. Horario personal administrativo

7:00 am a 7:00 pm

7:00 pm a 7:00 am

6:30 am a 6:30 pm

7:00 am a 1:00 pm

7:00 am a 3:00 pm

8:00 am a 5:00 pm

7:00 am a 4:00 pm

8:00 am a 5:00 pm

7:30 am a 4:30 pm

7:30 am a 5:00 pm

PARÁGRAFO. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 12. El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del empleador y sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sea indispensable trabajos de urgencia que deban efectuarse con la dotación de la empresa, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 163 C. S. T.).

ARTÍCULO 13. También podrá la empresa, ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y cuatro (54) horas semanales.

ARTÍCULO 14. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (artículo 20 literal c Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 15. Las secciones de descanso y los tiempos de alimentación, dentro de la jornada diaria de trabajo podrán variar dependiendo de los requerimientos especiales previamente notificados por la compañía y en ningún caso se computarán dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 16. IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., de acuerdo con las circunstancias, queda facultada en todo tiempo para organizar a sus trabajadores en turnos de trabajo, modificar los actuales y/o cambiar los horarios de ingreso y de salida, cuando las conveniencias o necesidades lo hagan indispensable, ajustando los horarios a la Ley y respetando la jornada máxima legal establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. Igualmente se hace expreso que IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., respetando los límites legales, podrá establecer dentro de sus políticas internas, mecanismos alternativos para dar cumplimiento a la jornada establecida, como son variaciones en las horas de ingreso y salida o redistribución de las cargas diarias de trabajo. En caso de que llegaran a trabajar horas extras, éstas serán remuneradas según corresponda.

PARÁGRAFO 1: El trabajador debe estar en su puesto de trabajo, listo para iniciar labores a la hora indicada de iniciación de labores. La jornada efectiva de trabajo se inicia en el sitio o área de labor habitual señalada por la empresa, no en las áreas dedicadas al ingreso, cambio de ropa, aseo o alimentación. Los períodos de traslado, descanso y alimentación no hacen parte de la jornada de trabajo.



PARÁGRAFO 2: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. 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.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO 3. DESCANSO EN DÍA SÁBADO. Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 4. TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. podrá ampliar la duración de la jornada en más de (7) horas diarias, o en más de cuarenta y dos (42) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de 7 horas diarias ni de cuarenta y dos (42) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. Se hace expreso que esta posibilidad de programación aplica, entre otras, para el personal asignado a campo.

PARÁGRAFO 5. TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite de la jornada máxima legal, programándose turnos de doce (12) horas en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas con carácter asistencial.

PARÁGRAFO 6. De acuerdo con el artículo 179 del C. S. T., “el trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del noventa 90 %, sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas”. De conformidad con el artículo 180 C.S.T., “el trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección”. Y el artículo 181 C.S.T., dispone que “el trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista para tal fin”. Ahora bien, será ocasional el laborar uno o dos domingos al mes y, será habitual, trabajador tres, cuatro o cinco domingos al mes. Ley 2466 de 2025

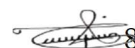
PARÁGRAFO 7. El compensatorio por trabajo dominical, procede sin importar las horas laboradas. El otorgamiento de un día de descanso compensatorio al trabajador que labora un domingo procede por el solo hecho de haber prestado sus servicios, independientemente de las horas que haya trabajado. El día compensatorio deberá ser disfrutado máximo la semana siguiente del día domingo o como se acuerde dependiendo la necesidad de la operación.

PARÁGRAFO 8. Cuando hay disponibilidad, es decir, cuando el trabajador compromete parte o todo su tiempo libre, procede el reconocimiento de esas horas de trabajo. Existe: (i) Disponibilidad simple: Se da por razón y posibilidad de prestar el servicio, en ejercicio de la subordinación jurídica, es decir, que el trabajador puede ser llamado a prestar directamente una labor dentro de un marco temporal específico; (ii) Disponibilidad inefectiva: La que, por alguna circunstancia, no se ejerce de manera efectiva en un evento determinado. El trabajador está atento al llamado, pero no se hace finalmente porque no se requirió su prestación del servicio.

CAPÍTULO VI

TELETRABAJO

ARTÍCULO 17. - El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en La empresa. El teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas



utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC -para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El TELETRABAJADOR es la persona que el marco de la relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Los teletrabajadores se clasifican en:

- Autónomos: son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- Móviles: son aquellos que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- Híbrido: son aquellos que laboran dos (2) o tres (3) días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
- Trasnacional: aquel que ocurre fuera del territorio nacional

ARTÍCULO 18. - PROPIEDAD INTELECTUAL. El teletrabajador debe utilizar únicamente software debidamente licenciado y autorizado por la empresa, por lo tanto, en los equipos entregados al teletrabajador sólo se podrán utilizar programas o software que hayan sido adquiridos legalmente o desarrollados por la empresa.

ARTÍCULO 19. - CONFLICTOS DE INTERÉS. Los trabajadores que laboren bajo cualquiera de los esquemas de teletrabajo definidos por la empresa tienen como prohibición la prestación de sus servicios profesionales a otras personas naturales o jurídicas u otras actividades o relaciones laborales que coloquen en conflicto de interés la relación laboral con la sociedad, o en el horario laboral en el cual deben prestar sus servicios a IVS SAS.

ARTÍCULO 20. - PARTICIPACIÓN EN EL TELETRABAJO. Los trabajadores de la empresa podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

- a) Solicitar el ingreso al programa de teletrabajo.
- b) Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato.
- c) Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
- d) Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

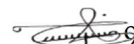
ARTÍCULO 21. - REQUISITOS PARA EL TELETRABAJO. El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social y así mismo, las garantías de que trata el Artículo 6º de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012. Además, deberá indicar de manera especial:

Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible, de espacio.

Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.

Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.



PARÁGRAFO ÚNICO. Este tipo de contrato podrá ser modificado a necesidad del empleador, dando claridad a que la modalidad del empleado podrá ser ajustada de acuerdo a los requerimientos del empleador.

ARTÍCULO 22. - IGUALDAD DE TRATO. En virtud de la igualdad de trato los trabajadores y teletrabajadores de La empresa tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías, conforme al Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición.

ARTÍCULO 23. - REQUISITOS TÉCNICOS. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por La empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
- Una cuenta de correo electrónico.
- El resto de las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

ARTÍCULO 24. - COMPROMISOS. A continuación, se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por La empresa:

- a) La empresa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
- b) El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c) De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
- d) El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
- e) El teletrabajador cumplirá igualmente a cabalidad la política de sistemas de La empresa.
- f) Utilizar la cuenta de correo electrónico suministrada por IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., únicamente para asuntos relacionados con labor para la que fue contratado.
- g) El Teletrabajador no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado sin autorización previa y escrita de su empleador.

ARTÍCULO 25. - Afiliación a Seguridad Social y Riesgos Laborales. Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte de La empresa al sistema de seguridad social en: salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes

especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTÍCULO 26. - Las obligaciones especiales sobre riesgos laborales en el teletrabajo.

Con ocasión del teletrabajo, la empresa y el teletrabajador adquieren las siguientes obligaciones especiales en materia de riesgos laborales.

Del empleador:

- a) Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas en la Ley y, específicamente, en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- b) Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
- c) Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para La empresa en el marco de la Jornada Laboral.
- d) Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- e) Cumplir con las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el PARÁGRAFO 2º, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.
- f) Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- g) Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de La empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.

Del teletrabajador:

- a) Diligenciar el formato de Auto reporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- b) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de La empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención que adelante la Administradora de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 27. - AUXILIO DE TRANSPORTE, HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS PARA LOS TELETRABAJADORES. (Artículo 2.2.1.5.10 del Decreto 1072 de 2015). Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al TELETRABAJADOR, no habrá lugar al auxilio de transporte, pero si se brindara auxilio de conectividad por el mismo monto del auxilio de transporte para los trabajadores que devenguen hasta 2 SMMLV.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el TELETRABAJADOR a petición del empleador prolongue la jornada máxima legal prevista en el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el pago de horas extras, dominicales y festivos se realizará con el mismo tratamiento de cualquier otro trabajador.

En todo caso las labores en tiempo extra deberán ser autorizadas previamente y por escrito por IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.

PARÁGRAFO 1. De conformidad con el Artículo 8 del Decreto 884 de 2012, se definen las condiciones para que opere el TELETRABAJO en IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.

El programa de TELETRABAJO tendrá los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
- Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- Disminuir el ausentismo laboral.
- Mejorar los procesos laborales en IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.
- Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Para la aplicación del programa teletrabajo se deberán cumplir las siguientes disposiciones:
- Haber superado el proceso de evaluación y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control.
- Haber superado satisfactoriamente la inspección de la estación de teletrabajo.
- Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

PARÁGRAFO 2. Lo que no se encuentre establecido en este capítulo sobre TELETRABAJO, se remitirá a las disposiciones generales del presente Reglamento y a las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO VII

TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 28. - DEFINICIÓN: Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

ARTÍCULO 29. - REGLAMENTACIÓN: Toda la reglamentación que se desarrolla a continuación contiene los derechos que conservan los trabajadores independientes de que la modalidad de trabajo sea teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto.

PARÁGRAFO 1. No puede haber disminuciones unilaterales de salarios, con el pretexto que la actividad se va a desarrollar desde casa o de manera remota.

PARÁGRAFO 2. Las tareas encomendadas por el empleador deben ser ejecutadas de tal manera que permitan el descanso necesario al trabajador con el fin de recuperar fuerzas y compartir con su núcleo familiar.

PARÁGRAFO 3. Para el seguimiento de las tareas a cargo del trabajador se deben precisar los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación y aprobación o retroalimentación respecto de reporte y/o resultados de estas.

PARÁGRAFO 4. La empresa debe garantizar la dignidad humana del trabajador, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, el derecho a la intimidad y la privacidad de la persona que trabaja desde casa.

PARÁGRAFO 5. Para respetar los derechos de los trabajadores, la empresa evitará solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral establecido en el contrato de trabajo, incluyendo los fines de semana, días festivos, y de descanso; en tal sentido, de manera prioritaria se respetarán estos tiempos dentro del marco de los derechos del trabajador.

PARÁGRAFO 6. En todo caso es necesario tener en cuenta que en la prestación del servicio pueden presentarse contingencias que ameriten la atención del trabajador y que por ser excepcionales y necesarias

deben ser atendidas de forma prioritaria sin que tal circunstancia eventual pueda ser considerada como una forma de acoso laboral.

PARÁGRAFO 7. La empresa deberá mantener los lapsos señalados por la Ley en su horario laboral para las trabajadoras que se encuentren en periodo de lactancia.

PARÁGRAFO 8. Durante el periodo de trabajo en casa, seguirá vigente el procedimiento disciplinario conocido por las partes (trabajador y empleador) establecido dentro del Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 9. El trabajo en casa debe ajustarse a las disposiciones laborales contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, entre otras, la referente a la jornada máxima permitida que dispone que la jornada máxima legal corresponde a 7.33 horas diarias y 44 horas semanales y lo contenido en el Convenio 001 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las horas de trabajo.

PARÁGRAFO 10. En igual sentido, en el trabajo en casa debe tenerse en cuenta que en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 11. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en un mismo día laborar horas extras.

PARÁGRAFO 12. La empresa y los trabajadores se deben ceñir al horario y jornada de trabajo, con el fin de garantizar el derecho a la desconexión laboral digital y evitar así mismo los impactos que se puedan generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores.

PARÁGRAFO 13. Cuando a petición del empleador, el trabajo en casa deba ser desarrollado en una jornada laboral superior a la prevista en el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, procederá el pago de horas extras y recargos por trabajo en dominicales y festivos, si es el caso.

PARÁGRAFO 14. Las labores encomendadas al trabajador deben obedecer a la carga habitual de trabajo, sin sobrecargas adicionales o por fuera de la cotidianidad del servicio. En todo caso, debe tenerse en cuenta que se pueden presentar contingencias en el servicio que deben atenderse con el fin de evitar un perjuicio mayor al empleador.

PARÁGRAFO 15. La empresa debe promover espacios que permitan al trabajador realizar pausas activas, de higiene y de protección de la salud, así como un descanso mínimo entre reuniones continuas del SGSST. En este sentido, el trabajador debe acatar las pautas que sobre el particular se establezcan, así como velar por su autocuidado, ejecutando las actividades del SGSST incluyendo a este personal.

PARÁGRAFO 16. La empresa garantizará que las horas de trabajo al día se distribuyan al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo en casa, a las necesidades de los trabajadores y a la armonización de la vida familiar con la laboral, este tiempo de descanso no se computa en su jornada diaria.

PARÁGRAFO 17. No obstante, por consenso entre las partes, pueden acumularse a la hora del almuerzo para facilitar la preparación de los alimentos y el desarrollo de la vida familiar.

PARÁGRAFO 18. De conformidad con lo dispuesto en la ley, quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o de manejo.

PARÁGRAFO 19. El derecho al descanso, al ocio y al sano entretenimiento debe ser respetado a través de las estrategias que promoverán los empleadores y que se basan esencialmente en el respeto del tiempo libre del trabajador.

PARÁGRAFO 20. La empresa no podrá asignar cargas de trabajo diferentes a las que correspondan dentro de la jornada laboral, de tal manera que no se interfiera en los espacios personales y familiares del trabajador.

PARÁGRAFO 21. De igual forma, La empresa debe respetar el trabajo en los días pactados; en ese sentido, en los fines de semana y días de descanso se evitará la solicitud de tareas.

PARÁGRAFO 22. Los correos electrónicos, QF y mensajes vía WhatsApp serán atendidos de manera prioritaria por el trabajador durante la jornada laboral, respetando siempre la vida personal y los espacios de descanso a los que este tiene derecho.

PARÁGRAFO 23. Las partes serán cuidadosas del manejo que se brinde a la información o datos que se transmitan a través de otros medios.

PARÁGRAFO 24. El empleador debe incluir el trabajo en casa y trabajo remoto dentro de su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos de La empresa.

PARÁGRAFO 25. Así mismo, adoptará las acciones que sean necesarias dentro de su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO 26. El empleador deberá notificar a la Administradora de Riesgos Laborales la ejecución temporal de actividades del trabajador desde su casa o en trabajo remoto, indicando las condiciones de modo, tiempo y lugar.

PARÁGRAFO 27. Las Administradoras de Riesgos Laborales incluirán el trabajo en casa dentro de sus actividades de promoción y prevención.

PARÁGRAFO 28. Así mismo, suministrarán soporte a La empresa sobre la realización de pausas activas, las cuales se deben incluir dentro de la jornada laboral de manera virtual, ya sea mediante videos o video conferencia.

PARÁGRAFO 29. La Administradora de Riesgos Laborales deberá enviar recomendaciones sobre la postura y ubicación de los elementos utilizados para la realización de la labor del trabajador.

PARÁGRAFO 30. La empresa deberá realizar una retroalimentación constante con sus trabajadores sobre las dificultades que tenga para el desarrollo de su labor y buscar posibles soluciones.

PARÁGRAFO 31. La empresa deberá realizar un seguimiento a sus trabajadores sobre su estado de salud y las recomendaciones de autocuidado.

PARÁGRAFO 32. Los trabajadores deberán cumplir desde casa, las normas, reglamentos e instrucciones relacionadas con la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de La empresa, procurar desde casa el cuidado integral de su salud, así como suministrar a la Universidad información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar, o la de otros trabajadores o la de La empresa.

PARÁGRAFO 33. Igualmente es deber de los trabajadores, participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo, o como vigías ocupacionales, reportar accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente, participar en los programas y actividades virtuales de promoción de la salud y prevención de la enfermedad laboral que se adelanten por el empleador o la ARL, reportar accidentes, incidentes de trabajo e incapacidades y en general, cumplir con todas las obligaciones previstas en la normatividad.

PARÁGRAFO 34. La empresa debe contar y dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación como correos electrónicos y líneas telefónicas directas en las que se podrá reportar cualquier tipo de novedad derivada del desempeño de sus labores en trabajo en casa.

De igual manera deberá instruir a los trabajadores sobre cómo se debe efectuar el reporte de accidentes o incidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 35. En caso de realizar funciones diferentes a las asignadas en el contrato de trabajo deberá mediar mutuo acuerdo entre las partes, las cuales deben ser incorporadas en el contrato de trabajo, por medio de otro sí.

PARÁGRAFO 36. En caso de trabajo remoto, las condiciones continuaran de acuerdo con lo establecido por la normatividad legal vigente y el contrato suscrito por las partes. Este se terminará bajo las condiciones y cláusulas establecidas dentro del mismo contrato.

PARÁGRAFO 37. Los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales vigentes y que tengan derecho a auxilio de transporte, en su remplazo recibirán auxilio de conectividad.

CAPITULO VIII

ARTÍCULO 30. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

Todos los trabajadores de LA EMPRESA tienen derecho a la desconexión laboral, entendida como la facultad de no atender asuntos relacionados con sus funciones fuera de la jornada laboral, durante descansos, vacaciones, licencias, permisos, incapacidades o cualquier período de suspensión de actividades.

ARTÍCULO 31. GARANTÍA DE DESCONEXIÓN

LA EMPRESA promoverá una cultura organizacional orientada al respeto del tiempo de descanso, bienestar físico, salud mental y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

ARTÍCULO 32. COMUNICACIONES FUERA DE JORNADA

Los correos electrónicos, llamadas telefónicas, mensajes instantáneos o cualquier otro medio de comunicación institucional deberán realizarse dentro de la jornada laboral ordinaria.

ARTÍCULO 33. EXCEPCIONES

Podrán efectuarse comunicaciones fuera de la jornada únicamente cuando:

- a) Existan emergencias asistenciales que comprometan la continuidad del servicio de salud.
- b) Se presenten eventos que afecten la seguridad de pacientes, trabajadores o instalaciones.
- c) Se trate de trabajadores con cargos de dirección, confianza y manejo.
- d) Existan contingencias operativas o tecnológicas que requieran atención inmediata.

Estas situaciones no constituirán acoso laboral ni vulneración del derecho a la desconexión cuando respondan a necesidades objetivas, excepcionales y justificadas.

ARTÍCULO 34. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Ningún trabajador podrá ser sancionado, discriminado o recibir evaluaciones desfavorables por ejercer su derecho a la desconexión laboral.

CAPÍTULO IX

TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 35. TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO: Trabajo ordinario es el comprendido entre las seis de la mañana (6.00 a. m.) y las dieciocho horas y cincuenta y nueve minutos (6.59 p. m.), el trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las cinco horas y cincuenta y nueve minutos (5.59 a. m.) del día siguiente.

ARTÍCULO 36. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la jornada máxima legal.

ARTÍCULO 37. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO: El trabajo suplementario o de horas extras, serán convenidas con el trabajador y ya no aplicara autorización del ministerio de trabajo.

ARTÍCULO 38. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35 %) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.

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

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

- El trabajo en día de descanso o festivo se paga con recargo del 100%, además del salario ordinario. Este criterio se encontrará sujeto al siguiente margen de implementación definido en la Ley 2466 de 2025: A partir del 1/07/2026: recargo del 90% y finalmente, a partir del 01/07/2027: recargo del 100% (aplicación plena)

PARÁGRAFO 1. LA EMPRESA podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 39. INACUMULABILIDAD DE LOS RECARGOS: Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con ningún otro.

ARTÍCULO 40. OPORTUNIDAD DE LOS PAGOS: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso, los pagará IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. en la forma indicada en el artículo anterior, junto con el salario ordinario en el periodo de pago siguiente. Se establece para pago de recargos quincena vencida y para pago de horas extras mes vencido, esto con el fin de que no se queden pendientes por pagar al trabajador.

ARTÍCULO 41. MODALIDADES DE SALARIO

LA EMPRESA podrá pactar:

- a) Salario ordinario.

- b) Salario integral.
 - c) Salario variable.
 - d) Remuneraciones por productividad o desempeño.
- Siempre dentro de los límites legales.

ARTÍCULO 42. PAGO DEL SALARIO

El salario será cancelado mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria informada por el trabajador.

ARTÍCULO 43. PERIODICIDAD

El pago se realizará de manera quincenal o mensual según la modalidad contractual definida.

ARTÍCULO 44. BASE DEL RECARGO NOCTURNO: Todo recargo o sobreremuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios, comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales.

CAPÍTULO X

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 45. Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y días festivos que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., dará descanso remunerado a sus trabajadores fuera de los domingos, en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso. Cabe aclarar que en cualquier momento Imágenes de Vida y Salud podrá cambiar el día de descanso obligatorio según la legislación laboral vigente con previo acuerdo con el trabajador.

ARTÍCULO 46. DERECHO A DESCANSO REMUNERADO. IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.

Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad debidamente certificada por el médico tratante de la EPS, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No tiene derecho a esta remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

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

Parágrafo: Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden remplazarse sin grave perjuicio para **LA EMPRESA**, deben trabajar los domingos y días de fiesta, su trabajo se remunerará conforme al artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XI

VACACIONES

ARTÍCULO 47. VACACIONES REMUNERADAS: Los trabajadores tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicios prestados. Cuando el tiempo laborado sea inferior a un (1) año, las vacaciones se reconocerán y disfrutarán de manera proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Para efectos del cómputo de los días hábiles de vacaciones, se tendrán en cuenta los días comprendidos entre lunes y sábado. El disfrute, programación, solicitud, aprobación y demás condiciones relacionadas con las vacaciones deberán realizarse de conformidad con lo establecido en la Política de Vacaciones adoptada por la empresa.

1. Los trabajadores deberán solicitar al jefe directo con la debida anticipación, la programación de sus vacaciones una vez causado el respectivo periodo.
2. Todas las vacaciones deberán ser aprobadas por el jefe inmediato y contar con el visto bueno de Gestión Humana.
3. Las vacaciones podrán dividirse máximo en dos periodos, los cuales sumados en su totalidad no excedan los quince (15) días hábiles de vacaciones correspondientes a un año de labor. El menor de los dos periodos no deberá ser inferior a cuatro (4) días hábiles.
4. El trabajador solo podrá salir a disfrutar de sus vacaciones, una vez haya recibido la confirmación por parte de Gestión Humana.

ARTÍCULO 48. ÉPOCA DE LAS VACACIONES: La época de las vacaciones debe ser señalada por IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causen y serán concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin que se perjudique el servicio y la efectividad del descanso, a excepción de los trabajadores que desempeñen sus labores en actividades de alto riesgo para la salud como los que laboren en el manejo y aplicación de radiación ionizante, que tendrán derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada seis (6) meses de servicio.

ARTÍCULO 49. INTERRUPCIÓN JUSTIFICADA DE LAS VACACIONES: La interrupción justificada de las vacaciones no implica para el trabajador la pérdida del derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 50. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO: IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. y el trabajador podrán acordar por escrito previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Ley 1429 de 2010 - Art 20).

No obstante, será totalmente discrecional del empleador acceder a la celebración de dicho acuerdo.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicios, y proporcionalmente por fracción de año (Artículo 189 C. S. T.).

En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 51. MÍNIMO DE VACACIONES COMPENSADAS ANUALES: En todo caso, el trabajador gozará como mínimo de seis (6) días hábiles de vacaciones anuales, días que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. Cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de personal de confianza o de manejo y extranjeros que presten sus servicios en lugar distinto del de la residencia de sus familiares, la acumulación podrá ser hasta por cuatro (4) años.

ARTÍCULO 52. ACUMULACIÓN PRESUNTA: Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes a los posteriores, en los términos del artículo precedente.

PARÁGRAFO ÚNICO: Tratándose de los trabajadores afiliados a seguridad social en pensiones en el régimen especial por radiación, no se autoriza la acumulación de periodos de vacaciones.

ARTÍCULO 53. SALARIO DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES: Durante el período de vacaciones, IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. pagará al trabajador, el salario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas.

Sólo se excluirá para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se le concedan.

ARTÍCULO 54. REGISTRO DE VACACIONES: IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., llevará un registro de vacaciones y en él anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

CAPÍTULO XII

SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 55. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado.

No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 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. En casos previamente pactados podrán contratarse trabajadores con modalidad de salario integral por tiempo parcial y el salario será proporcional a las horas laboradas.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, I.C.B.F y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se calcularán disminuidas a un setenta por ciento (70 %).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 56. SALARIO EN ESPECIE: Constituye salario en especie toda aquella parte de remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50 %) de la totalidad del salario.

No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30 %).

ARTÍCULO 57. LUGAR DE PAGO: Salvo estipulación en contrario por escrito, el pago de los salarios se hará donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo.

ARTÍCULO 58. A QUIÉN SE HACE EL PAGO: El salario, se pagará por transferencia electrónica a la cuenta suministrada por el trabajador o a la persona que él autorice por escrito.

ARTÍCULO 59. DÍAS DE PAGO: El pago del salario de los trabajadores será remunerado de la siguiente forma: Mensual, quincenal o de conformidad con los acuerdos pactados de manera individual con los colaboradores según la prestación de sus servicios y la modalidad contractual.

PERIODOS DE PAGO: A la fecha de corte y/o en los últimos días calendario de cada quincena, por medio de transferencia electrónica.

PARÁGRAFO ÚNICO: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado a más tardar con el

salario del período siguiente. Por política institucional se determina que las horas extras se pagaran mes vencido y los recargos quincena vencida.

ARTÍCULO 60. DESCUENTOS AUTORIZADOS

Únicamente podrán efectuarse los descuentos permitidos por la ley o autorizados expresamente por el trabajador.

CAPÍTULO XIII

LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 61. LICENCIAS. Las licencias son permisos otorgados por el empleador a solicitud del trabajador. 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 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 a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

POR CALAMIDAD DOMÉSTICA: Se entiende por grave calamidad doméstica los sucesos familiares cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del colaborador como una grave afectación de la salud o la integridad física de los parientes en 1° y 2° grado de consanguinidad, 1° de afinidad y 1ro civil; el secuestro o la desaparición de los mismos; la afectación de otras personas, sin ningún vínculo de parentesco, pero que afecten su entorno; una afectación seria de la vivienda del colaborador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como (incendio, inundación o terremoto), o demás situaciones graves calificadas como tal por el empleador. Estas situaciones pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de ejecutar su labor dentro de la relación laboral. Dicha licencia no será descontada del salario, ni tampoco se exigirá la reposición del tiempo ausente, (Sentencia C-930/09). La duración de la licencia será de hasta tres (3) días (calendario), a criterio de LA EMPRESA y dependiendo del tipo de calamidad y la necesidad del colaborador.

En caso de grave calamidad doméstica la oportunidad del aviso debe ser lo más cercana al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir ésta, según lo permitan las circunstancias, acompañando las pruebas que acrediten los hechos. Con todo, el empleador podrá calificar si el suceso está vinculado a una calamidad doméstica o no, evaluando: parentesco, gravedad, afectación, etc. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto, la cual se señala más adelante.

POR LUTO:

En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanentes o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se concede una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. (Ley 1280 de 2009).

-Grados de consanguinidad para el evento de esta licencia:

Primer y segundo grados de consanguinidad:

*Padres

*Hijos

*Hermanos

*Abuelos

*Nietos

- Grado de afinidad:

Primer grado de afinidad:

*Padres del cónyuge

*Hijos del cónyuge

- Grado civil:

Primero Civil:

*Padres adoptivos

*Hijos adoptivos

PARÁGRAFO ÚNICO. La circunstancia de la muerte y el parentesco deberán ser demostrados por el trabajador dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia.

REQUISITOS PARA OTORGAR LA LICENCIA POR LUTO:

Familiar Fallecido	Documento Soporte
Abuelos	Copia del Registro Civil de Nacimiento del trabajador y del Padre o Madre del Trabajador. Registro civil de defunción
Padres	Copia del Registro Civil de Nacimiento del trabajador
Esposo(a)	Copia del Registro Civil de Matrimonio
Compañero(a) Permanente	Declaración Extrajuicio sobre Convivencia
Hermanos	Copia del Registro Civil de Nacimiento del trabajador y de su hermano
Hijos	Copia del Registro Civil de Nacimiento del Hijo del Trabajador
Nietos	Copia del Registro Civil de Nacimiento del Hijo y del Nieto del Trabajador
Suegros	Copia del Registro Civil de Matrimonio o la Declaración Extrajuicio sobre Convivencia y del Registro Civil de Nacimiento del Esposo(a)

a. POR MATERNIDAD: el artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo –CST– indica que toda colaboradora en estado de gestación tiene derecho a 18 semanas de licencia de maternidad, las cuales se dividen entre una y dos semanas pre-parto y 17 y 16 post parto, dependiendo de las indicaciones médicas. Durante este tiempo, el empleador se encuentra obligado a continuar con los aportes a seguridad social por la colaboradora.

b. POR PATERNIDAD: LA EMPRESA otorgará dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. También opera para los hijos extramatrimoniales de los colaboradores. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS y a la EMPRESA a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida

proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA: Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos a continuación. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia y se regirá por las siguientes condiciones:

- El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una (1) o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
- La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
- En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
- La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL: La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. Y se regirá por las siguientes condiciones:

- Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
- El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una (1) o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
- La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.

- La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas.

C. DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA: LA EMPRESA deberá otorgarla a las empleadas que se encuentren durante el periodo de lactancia dos descansos remunerados de treinta (30) minutos cada uno, para amamantar a su hijo, durante los seis (6) primeros meses de edad) y de treinta (30) minutos hasta por dos (2) años del menor, siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua (Ley 2306 de 2023).

d. POR ABORTO: Si se presentara aborto en la esposa del empleado o en su compañera permanente inscrita ésta ante EPS, la Compañía le dará un permiso remunerado, contado a partir del aborto.

Para tal efecto, se dará aplicación al artículo 237 del C.S.T., que dispone:

«Descanso remunerado en caso de aborto.

1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo 236 CST.

2. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

- a) La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
- b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.»

La duración de la licencia dependerá del criterio del médico tratante, licencia que puede ser de 2 o 4 semanas.

En el caso del parto fallido o aborto, el trabajador esposo y/o compañero permanente, jurídicamente no se convirtió en padre, de tal manera que no procedería ni la Licencia por Paternidad porque no lo fue, ni tampoco podríamos hablar de Luto, porque jurídicamente no existió.

e. Licencia especial para el cuidado de menores que tengan una enfermedad terminal (Ley Isaac) – Ley 2174 de 2021.

- Una licencia remunerada una vez al año para cuidar a los menores de edad.
- Será otorgada a uno de los padres o a quien detecte la custodia del menor que padezca una enfermedad o condición terminal.
- El pago de la licencia estará a cargo de la respectiva entidad administradora de planes de beneficios de salud, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el trabajador(a) al cual le fue otorgada la licencia.
- La Ley 1733 de 2014 señala que se entiende por enfermo terminal “todo aquel que es portador de una enfermedad o condición patológica grave, que haya sido diagnosticada en forma precisa por un médico experto, que demuestre un carácter progresivo e

irreversible, con pronóstico fatal próximo o en plazo relativamente breve, que no sea susceptible de un tratamiento curativo y de eficacia comprobada”.

- Esta licencia es derecho irrenunciable y se concede por un término de diez (10) días hábiles otorgables cada año, el cual puede ser continuo o discontinuo, depende de lo acordado entre el empleado y el empleador.
- Así mismo, la ley estipula que, para acceder a la licencia, se debe acreditar la condición de padecimiento del hijo, a través de un certificado del médico tratante.

NO REMUNERADA: LA EMPRESA, de común acuerdo con el colaborador, podrá otorgar licencias no remuneradas que no tendrán límite de tiempo particular, más que la voluntad misma de la EMPRESA. La suspensión del contrato de trabajo que por medio de esta licencia se genera, se acogerá a las normas del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior, de conformidad con el presente Reglamento.

PARAGRAFO 1. Las licencias deben solicitarse, por escrito, con una antelación mínima de ocho (8) días hábiles, para efectos de planeación laboral por la ausencia sobrevenida en caso de ser otorgada.

PARÁGRAFO 2.- El tiempo empleado en los permisos o licencias no remuneradas, no se computará en la liquidación del salario, prestaciones correspondientes y vacaciones, excepto cuando la Empresa autorice previamente la compensación del tiempo en horas distintas de las del turno o jornada, salvo lo dispuesto en la convención colectiva, pactos, fallos arbitrales y demás disposiciones.

ARTICULO 62. PERMISOS. LA EMPRESA concederá a sus colaboradores los siguientes permisos, que estarán sujetos a las siguientes condiciones y reglas:

- PERMISO PARA MATRIMONIO:** Tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha del matrimonio. Se concede también, el día del matrimonio, siempre y cuando se deba laborar.
- PARA ASISTIR AL ENTIERRO DE COMPAÑEROS DE TRABAJO:** Los colaboradores que deseen asistir al entierro de un compañero de trabajo que hubiere fallecido, podrán hacerlo con previa autorización del jefe inmediato. Lo anterior, con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de la empresa. El aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los empleados del área de trabajo.
- PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DEL SUFRAGIO Y/O EL DESEMPEÑO DE CARGOS OFICIALES TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACIÓN:**

Para obtener el permiso correspondiente para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, el colaborador deberá comprobar su ausencia con la comunicación oficial respectiva y sólo ésta se tendrá como válida para acreditar el hecho, deberá avisar con ocho (8) días de anticipación. Los colaboradores que hayan cumplido con su deber legal de participar mediante el voto en la vida política en días de descanso, y que lo demuestren oportuna y debidamente, tendrán derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilizó para cumplir con su función electoral. Tal descanso compensatorio se disfrutará durante los treinta (30) días calendario siguientes al día de votación, de común acuerdo con la empresa, so pena de perder vigencia la solicitud (Ley 403 de 1997). De igual forma, de conformidad con el código electoral, el empleado que preste sus servicios como jurado de votación, tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado, dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario siguientes a la jornada de votación, so pena de perder vigencia la solicitud. Para quien sea jurado de votación y ejerza el derecho al voto, los descansos compensatorios son acumulables.

PERMISO PARA ASISTIR AL MÉDICO ESPECIALISTA Y/O URGENCIAS: Se otorgará permiso de hasta tres (3) horas para asistencia a la E.P.S., siempre que se presente la respectiva constancia. Dichos permisos se ventilarán ante el superior jerárquico y deberán ser comunicados con la debida antelación para no

traumatizar las actividades laborales, procurándose que la cita no interrumpa las actividades laborales de manera sensible. El trabajador deberá dar aviso con anticipación mínima de dos (2) días o según lo permita las circunstancias, y deberá aportar la documentación que lo soporte. Para efectos de comprobar la circunstancia y asistencia al servicio médico, el empleado deberá entregar al día siguiente del permiso concedido la correspondiente certificación de la E.P.S. o I.P.S. según sea el caso.

- d) **PERMISO PARA ASISTIR AL ODONTÓLOGO:** salvo una urgencia comprobada, el empleador podrá otorgar su respuesta positiva o no, atendiendo necesidades del servicio. Por ello, será obligación del trabajador buscar que su salida no interfiera las actividades laborales, para lo cual optará por la mejor hora para que sea atendido. De concederse permiso de hasta tres (3) horas, se presentará luego la correspondiente constancia y, a consideración del jefe, se repondrá el tiempo concedido al trabajador.
- F) **PERMISOS DE CARÁCTER PERSONAL:** Cuando se trate de atender asuntos de carácter personal o familiar (no calamidad), el aviso debe darse con cinco (5) días de antelación a lo menos y el empleador a su juicio podrá exigir la comprobación del hecho que genera la necesidad del permiso. Estos permisos no excederán de una jornada de trabajo (7 horas). Si excediere, deberá solicitarse como licencia no remunerada, la cual será concedida a discreción del empleador, quedando a discreción del empleador brindar el permiso de manera remunerada o no o, incluso, compensar el tiempo.
- G) **PERMISO PARA ASISTIR A RUNIONES EDUCATIVAS DE LOS HIJOS Y/O ENTREGA DE CALIFICACIONES:** El aviso debe darse con tres (3) días de antelación a lo menos y el empleador a su juicio podrá exigir la comprobación del hecho que genera la necesidad del permiso.
- H) **PERMISO PARA ASISTIR A DECLARAR JUDICIALMENTE:** El aviso debe darse con tres (3) días de antelación a lo menos y el empleador a su juicio podrá exigir la comprobación del hecho que genera la necesidad del permiso. Se repondrá el tiempo concedido al trabajador, salvo que la declaración judicial sea precisamente para el evento de la propia compañía.

PARÁGRAFO ÚNICO. Estos días de permiso originados por estas causales no son transferibles a ninguna otra fecha diferente a la que origina el hecho. Cuando se esté en vacaciones o en una licencia no se generarán los anteriores permisos.

ARTICULO 63.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Mientras el colaborador esté haciendo uso, bien de permiso o licencia sin remuneración, el contrato de trabajo queda suspendido y en este caso, LA EMPRESA sólo asume las obligaciones que le imponen la ley, la convención, pactos, laudo arbitral y demás disposiciones.

CAPÍTULO XIV

SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 64. SERVICIOS MÉDICOS: Los servicios médicos que requieren los trabajadores de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., serán prestados por la E.P.S. seleccionada por el trabajador para las contingencias de enfermedad general, maternidad o bien por la A.R.L. elegida por el empleador para lo correspondiente a los accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

ARTÍCULO 65. AVISO A IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. SOBRE LA ENFERMEDAD: Todo trabajador en el transcurso del mismo día en que se sienta enfermo, salvo imposibilidad comprobada, deberá comunicárselo al jefe inmediato o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su

caso determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no da aviso oportuno o no se somete a las prescripciones o al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 66. El trabajador que solicite atención médica a la E.P.S. al cual se encuentre afiliado, deberá tener en cuenta los siguientes aspectos establecidos por IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.:

Como justificación para faltar al trabajo solo se acepta la constancia de incapacidad dada por el médico de la E.P.S. a la cual esté inscrito el trabajador. No se aceptará por tal como excusa, la simple manifestación del trabajador de que su ausencia se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico, como tampoco las certificaciones que al respecto expidan médicos particulares, salvo que estén radicadas, transcritas y autorizadas por las E.P.S.

Cuando el médico de la E.P.S. a la cual esté inscrito el trabajador, lo incapacite para trabajar, este deberá dar aviso oportuno a IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. a más tardar el mismo día o al día siguiente, indicando el tiempo de la incapacidad que se le ha dado, todo sin perjuicio de la presentación oportuna de la constancia de que trata el numeral anterior.

Cuando el trabajador se encuentre en tratamiento médico, las fechas de las citas programadas deberán ser informadas por lo menos con dos (2) días de anticipación a IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., para que éste conceda el permiso necesario a que haya lugar, y se proceda a tomar las medidas necesarias para que las actividades laborales no se perjudiquen debido a su ausencia.

El trabajador debe portar permanentemente la tarjeta de afiliación a la EPS, ARL, y la cédula de ciudadanía, para tal efecto.

En todo caso y aún en el que no fuere incapacitado, el trabajador que concurra a los servicios de la EPS estará obligado a comprobar el tiempo trabajador en la consulta por medio de una certificación expedida por el médico que lo atendió.

ARTÍCULO 67. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS: Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, fuera de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 68. RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR CON RELACIÓN A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

La responsabilidad para establecer y hacer cumplir las normas generales y/o estándares de higiene y seguridad, será de la dirección delegada por el empleador para protección de la seguridad y la salud de los trabajadores; en todos sus efectos deberá:

- a) Prevenir todo riesgo que pueda causar accidente de trabajo o enfermedades laborales.
- b) Prestar la colaboración al lesionado en caso de accidente trabajo y cumplir estrictamente los procedimientos tanto legales como médicos, y analizar las causas físicas, mecánicas o humanas que lo motivaron.
- c) Señalar las condiciones físicas, mecánicas o humanas que resulten inseguras, e informar para que sean corregidas.
- d) Descubrir los actos inseguros de sus trabajadores, corregirlos y enseñarles la manera segura de trabajar en sus tareas u oficios, en cuanto a los métodos, elementos de protección y procedimientos mecánicos, para suprimir los riesgos de accidentes.
- e) Atender a las recomendaciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), las del Comité de Seguridad Vial (según aplique) y Comité de Convivencia Laboral (COCOLA).

PARÁGRAFO 1. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en La empresa, el empleador cumplirá con las obligaciones previstas en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015.

PARÁGRAFO 2. El empleador no se hará responsable por ningún incidente o accidente que no tenga causa u ocasión del trabajo u oficio que haya sido provocado deliberadamente o por culpa atribuible del trabajador o un tercero.

No será responsable el empleador de las consecuencias derivadas del no oportuno reporte por parte del trabajador o atención del accidente en centros médicos u hospitalarios.

ARTÍCULO 69. RESPONSABILIDAD DEL TRABAJO CON RELACIÓN A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de realizar sus tareas dentro de las mejores condiciones de seguridad cumpliendo las normas establecidas y usando los elementos, dispositivos de seguridad y protección asignados a cada labor. En especial deberán cumplir con las responsabilidades, consagradas en el artículo 2.2.4.6.8. del Decreto 1072 de 2015, consistentes en:

- a) Procurar el cuidado integral de su salud.
- b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- c) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de La empresa.
- d) Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- e) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
- f) Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- g) El trabajador que sufra un incidente o accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso al empleador, para recibir; atención básica en primeros auxilios.
- h) Dar cumplimiento a la Política de Seguridad Vial y de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- i) Llevar y hacer uso adecuado del uniforme y de los elementos de protección individual conforme a las recomendaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo:

ARTÍCULO 70. REGISTRO E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO: La empresa llevará registro y un control documentado, de los incidentes y accidentes de trabajo reportados por sus trabajadores.

En este registro se consignará la fecha y hora del accidente, el sector de La empresa y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismo y, en forma sintética, lo que éstos pueden declarar sobre el hecho. Se realizará una investigación del incidente o accidente reportado con el fin de identificar las causas básicas e inmediatas y levantar acciones de mejora.

ARTÍCULO 71. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD: En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el empleador como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de Higiene y Seguridad Industrial.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y los estándares de seguridad regulados en el Resolución 0312 de 2019. En lo relacionado a los trabajadores en misión se dará aplicación del Decreto 1530 de 1996 y Decreto 4369 de 2006 y demás legislación vigente sobre Seguridad Y Salud En El Trabajo y Del Sistema General De Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 72. MEDIDAS DE HIGIENE OBLIGATORIAS: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en especial las que ordene IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. para la prevención de enfermedades y riesgos generados en el manejo de los elementos de trabajo o en el desarrollo de las actividades, especialmente para evitar accidentes laborales:

El trabajador se someterá a los exámenes médicos particulares generales que prescriba IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. en los períodos previamente fijados.

El trabajador deberá someterse a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. En caso de enfermedad se atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico correspondiente.

ARTÍCULO 73. El trabajador deberá tener en cuenta los siguientes aspectos para la prevención de riesgos laborales:

- a) Al ingresar a su puesto de trabajo, el trabajador deberá verificar los siguientes aspectos: equipos y enseres, mobiliario, bienes u otros elementos, e informar al jefe inmediato cualquier hecho o circunstancia que se considere peligrosa.
- b) No distraerse ni distraer la atención de otros compañeros, en forma tal que los exponga a riesgos o accidentes de trabajo.
- c) Respetar los avisos de seguridad y rótulos que señalen lugares peligrosos y no cambiarlos de ubicación sin la autorización expresa del jefe inmediato.
- d) Dar aviso oportuno en el evento en que se produzca o se propague fuego u otra circunstancia peligrosa, y de ser el caso, solicitar auxilio inmediato dando las señales de alarma y prestando su colaboración para neutralizar cualquier siniestro.
- e) Dar fiel cumplimiento a la Ley que prohíbe fumar en lugares públicos o cerrados.
- f) Desconectar, proteger y/o guardar equipos o elementos de trabajo al concluir las labores o actividades.
- g) Acatar y cumplir cabalmente con las normas de Higiene y Seguridad Industrial que imparta IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. y la ARL respectiva.

PARÁGRAFO 1. IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., dispondrá lo necesario, para que se mantengan completamente libres de obstáculos, las áreas de trabajo o de circulación en las cuales se encuentran ubicados los extintores contra incendio o los hidrantes.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. y los terceros que pretendan ingresar a la entidad, tienen la obligación de someterse a los diversos sistemas de control de seguridad, registro y vigilancia que se creen e implementen con fines de seguridad y protección, tanto del personal como de los bienes e instalaciones, por lo cual facilitarán la revisión de sus pertenencias, bolsos, maletines, vehículos u otros que les sean requeridos, siempre que estas no lesionen su dignidad.

ARTÍCULO 74. PRIMEROS AUXILIOS: En caso de accidente de trabajo, la empresa ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere o a uno particular, si fuere necesario, y tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S y la A.R.L que igualmente se sujetarán a las Leyes 776 de 2002 y 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015.

PARÁGRAFO 1. LA EMPRESA no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima; solo estará obligada a brindar los primeros auxilios. Tampoco responderá por el agravamiento que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente debido a que el trabajador no dio el aviso oportuno correspondiente, o por haberlo demorado sin justa causa, o no haberse ceñido al tratamiento ordenado.

PARÁGRAFO 2. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga 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.

PARÁGRAFO 3. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la

Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

PARÁGRAFO 4. Es Obligatorio para el trabajador el uso de los elementos de protección, seguridad e higiene que la empresa le suministrará y el no uso de ellos será sancionado por medio de las normas de este reglamento y de las dispuestas en el CST.

ARTÍCULO 75. POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS: El trabajador que llegue al trabajo en estado de embriaguez, enguayabamiento o bajo la influencia de sustancias psicoactivas o alucinógenas, o que sea sorprendido consumiendo alguna de estas sustancias dentro de las instalaciones de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. o durante la realización de las actividades, no se le permitirá laborar. Las sanciones serán determinadas con base en lo establecido en la escala de faltas y sanciones disciplinarias del presente Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO. Si durante la investigación de un accidente o incidente se comprueba por medio de exámenes médicos que el trabajador involucrado o responsable del accidente se encontraba bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas o alucinógenas, se considerará **FALTA GRAVE** y se seguirá el proceso disciplinario establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

Los trabajadores, deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y, en particular, las que orden IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. para la prevención de las enfermedades y riesgos generados en el manejo de los elementos de trabajo.

ARTÍCULO 76. POLITICA DE USO DEL CELULAR: Los trabajadores podrán portar teléfonos celulares personales durante la jornada laboral; sin embargo, su uso deberá limitarse a situaciones estrictamente necesarias y durante los tiempos de descanso autorizados.

Durante la prestación del servicio, el celular deberá permanecer en modo silencioso o vibración, salvo cuando su utilización haga parte de las funciones asignadas.

PARAGRAFO 1. RESTRICCIONES PARA EL PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO DE CARA AL PACIENTE

Se encuentra prohibido para el personal asistencial y administrativo de cara al paciente utilizar teléfonos celulares personales durante:

- a) La atención directa de pacientes.
- b) La realización de procedimientos médicos, diagnósticos o terapéuticos.
- c) La administración de medicamentos.
- d) La toma de imágenes diagnósticas.
- e) La ejecución de actividades que impliquen riesgo para la seguridad del paciente.
- f) La participación en rondas médicas, entrega de turnos o actividades clínicas.

ARTÍCULO 77. PROTECCIÓN DE DATOS Y CONFIDENCIALIDAD

Se prohíbe expresamente:

- a) Tomar fotografías, videos o grabaciones de pacientes, familiares, colaboradores o instalaciones de la Empresa sin autorización expresa.
- b) Compartir información clínica, administrativa o financiera mediante aplicaciones personales de mensajería instantánea, redes sociales, correos electrónicos personales o cualquier medio no autorizado.
- c) Almacenar en dispositivos personales historias clínicas, imágenes diagnósticas, resultados médicos, bases de datos o información confidencial de la Empresa.
- d) Divulgar información reservada obtenida con ocasión de las funciones desempeñadas.

El incumplimiento de estas disposiciones podrá constituir falta grave y dar lugar a las acciones disciplinarias, civiles, administrativas o penales correspondientes.

ARTÍCULO 78. USO DE REDES SOCIALES

Durante la jornada laboral no se permitirá el uso de redes sociales, plataformas de entretenimiento, videojuegos, aplicaciones de streaming o similares para fines personales, salvo durante los periodos de descanso autorizados y siempre que ello no afecte las funciones asignadas.

ARTÍCULO 79. USO DE DISPOSITIVOS INSTITUCIONALES

Los dispositivos suministrados por la Empresa deberán utilizarse exclusivamente para fines laborales y de conformidad con las políticas de seguridad de la información, protección de datos personales y ciberseguridad adoptadas por la organización.

ARTÍCULO 80. EXCEPCIONES

Podrán autorizarse excepciones a la presente política cuando existan razones médicas, familiares, operativas o laborales debidamente justificadas y autorizadas por el jefe inmediato, Gestión Humana o por la Gerencia.

ARTÍCULO 81. SUPERVISIÓN Y CONTROL

La Empresa podrá verificar el cumplimiento de esta política dentro del marco legal vigente, respetando los derechos fundamentales, la intimidad y la protección de datos personales de los trabajadores.

CAPÍTULO XV

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 82. DEBERES GENERALES DEL TRABAJADOR: Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores y la empresa actuando con lealtad, fidelidad y buena fe.
2. Respeto y tolerancia para con sus compañeros de trabajo.
3. Respeto a los usuarios y/o clientes y/o pacientes y/o proveedores.
4. Procurar completa armonía con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes y usuarios en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
5. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general.
6. Ejecutar los trabajos que se le confíen con acatamiento, honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
7. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
8. Ser veraz en todo caso.
9. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo y evitar accidentes de trabajo, al igual que usar los elementos de protección personal para el correcto y seguro desempeño de sus funciones.
11. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros sin autorización alguna.
12. Dar estricto cumplimiento al presente reglamento, a las prescripciones especiales de los contratos individuales de trabajo y a los reglamentos especiales, que tenga establecidos o establezca la empresa.
13. Comunicar a sus superiores sus ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo, que puedan beneficiar a la empresa
14. No compartir con ningún compañero ni con un tercero, las claves personales que la empresa le haya asignado para la realización de su trabajo.

15. Denunciar ante la empresa la sustracción de cualquier implemento de trabajo, que haga cualquier persona, o el uso de elementos para fines distintos de los señalados por la compañía.
16. Guardar la más estricta reserva de cuanto vea u oiga dentro del lugar de trabajo y en forma muy especial en lo que se refiere a medidas disciplinarias para con los demás compañeros.
17. Cumplir diariamente con la jornada de trabajo completa, desde la hora de ingreso hasta la hora de salida, salvo los casos de permisos regulados en este reglamento y concedidos por la empresa según el procedimiento indicado.
18. Responder por los equipos de cómputo, celulares y activos en general, copias y manuales, si fueren entregados
19. Abstenerse de ingerir licor o sustancias alucinógenas, en horas de la jornada laboral.
20. Presentarse al sitio de trabajo con signos de los efectos de las bebidas alcohólicas, enguayabamiento o bajo los efectos de sustancias psicoactivas
21. Atender a las indicaciones que IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. haga por medio de correo electrónico, WhatsApp, grupos, carteleras, circulares, memorandos, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con la labor.
22. No establecer comparaciones salariales ni hacer alarde de ingresos o revelar salarios de otros compañeros.
23. Mantener buenas relaciones y respetar a los clientes, proveedores, pacientes, usuarios o contratistas de la empresa y a sus trabajadores.
24. Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones propias del mismo, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en la empresa.
25. Informar oportunamente al jefe inmediato o cualquier representante de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., toda irregularidad o falta que observe en relación con el trabajo o respecto de los compañeros, líderes de proceso, contratistas, pacientes, usuarios y clientes.
26. Desempeñar cualquiera de las funciones del mismo nivel, de acuerdo con la naturaleza y competencia del cargo dentro de su oficio y en el horario que le sea asignado.
27. Tener un especial sentido de colaboración, servicio, amabilidad y cortesía con los pacientes, contratistas, clientes, usuarios, proveedores, compañeros y líderes de proceso.
28. Cumplir con los comportamientos que reflejen los valores corporativos de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.
29. Mantener una buena presentación personal y, en general, cumplir con el manual de imagen y uso de uniforme, si fuere del caso.
30. Solicitar previamente permisos, autorizaciones o certificados de los trabajos que lo requieran.
31. Dar estricto cumplimiento a los manuales, procedimientos, políticas, instructivos y protocolos de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.
32. Brindar atención oportuna y eficiente a los requerimientos de los superiores, compañeros de trabajo, contratistas, proveedores, clientes, pacientes, personal de entidades e instituciones con que se relacione la empresa.
33. Utilizar debidamente el correo electrónico, WhatsApp, internet, intranet y demás softwares puestos a su disposición, en el marco de las funciones asignadas, evitando hacerlo para temas no laborales.
34. Estar puntualmente en su puesto de trabajo y presto a iniciar operación o gestión de su cargo de conformidad con su horario asignado.
35. Asistir puntualmente al sitio de trabajo de conformidad con el horario o turno asignado.
36. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
37. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo.
38. Mantener en buenas condiciones los equipos, herramientas documentos y manuales que les sean entregados bajo su responsabilidad.

39. Mantener los inventarios ajustados, teniendo coincidencia entre lo físico y lo que se encuentra registrado en el sistema

CAPÍTULO XVI

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

ARTÍCULO 83. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL: La estructura organizacional de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., es el siguiente:

- ❖ ASAMBLEA DE ACCIONISTAS
- ❖ JUNTA DIRECTIVA
- ❖ GERENCIA
- ❖ DIRECCIONES
- ❖ COORDINADORES
- ❖ LÍDERES
- ❖ ANALISTAS

PARÁGRAFO ÚNICO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los colaboradores de LA EMPRESA, la Gerencia, Gestión Humana (líder y Analista), las Direcciones, Coordinadores y líderes y adicionalmente las personas a quienes ellos deleguen tales atribuciones. LA EMPRESA podrá variar la estructura organizacional cuando las circunstancias o necesidades administrativas o técnicas así lo requieran.

CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 84. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados necesarios para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, la empresa mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables para el desplazamiento, si para prestar su servicio lo hizo cambiar ciudad de residencia. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren. En este caso se le pagara al trabajador alojamiento, manutención y transporte.
9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. La empresa suministrará cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor a los trabajadores cuya remuneración sea hasta dos (2) veces el salario mínimo legal vigente y que hayan cumplido más de tres (3) meses de servicio. Esta dotación debe ajustarse a la talla del trabajador, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza y manejo (Ley 11 de 1984).
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

ARTICULO 85. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta La empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a La empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, herramientas, maquinarias, útiles que se les hayan facilitado y las materias primas sobrantes, el carné de La empresa y demás documentos, folletos o publicaciones que se encuentren en su poder en virtud de las labores realizadas.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con los superiores y compañeros, no llegando a actos de maltrato, irrespeto, apropiación de pertenencias ajenas, comportamientos xenófobos, discriminatorios y los demás que vulneren al otro.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de La empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico contratado por La empresa, por la entidad de Seguridad Social en la que se encuentre afiliado o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados, las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de La empresa su domicilio, dirección y teléfono y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
9. Registrar a la administración los cambios de su estado civil, nombre del cónyuge o compañera permanente, hijos, edades, dirección, etc. y toda aquella información personal que La empresa requiera y mantenerla actualizada, cada vez que ocurra algún cambio.

10. Comunicar a IVS SAS, de manera oportuna e inmediata toda situación que genere conflicto de intereses en relación con el objeto de la empresa.
11. Declarar cualquier tipo de conflicto de interés que presente y por ende deberá informarlo por los medios que la EMPRESA disponga, en caso de presentarse hechos sobrevinientes que generen conflictos.
12. Cumplir puntual y estrictamente el horario laboral establecido.
13. Someterse al control y supervisión para el cumplimiento de los horarios de La empresa, entrada y salida de las instalaciones y movimientos de personal dentro de las mismas.
14. Reportar oportunamente a su jefe inmediato y/o a sus superiores cualquier inconveniente que le impida desempeñar sus funciones debidamente
15. Evitar e impedir la pérdida o desperdicio de insumos, equipos, muebles y enseres, y de otros elementos materiales de La empresa.
16. Someterse a los exámenes médicos ordenados por el médico tratante con la periodicidad y en las condiciones que este prescriba, siempre que con estos no se atente contra su dignidad o se viole su intimidad.
17. Notificar y remitir oportunamente a la empresa, los formatos de incapacidad originales que le sean expedidas (Decreto 019 de 2012).
18. Cumplir y observar las políticas de integridad y protección de datos e información confidencial establecidos por la empresa.
19. No poner en peligro la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información que maneja la empresa y/o las empresas con las que esta mantiene relaciones comerciales.
20. Cumplir los Procedimientos de Seguridad de los Sistemas de Información que corresponden al desarrollo de sus funciones y actividades laborales.
21. Permanecer en el trabajo con una buena presentación personal y usar el uniforme o vestido adecuado, si fuere del caso, de acuerdo con su oficio, así como portar en lugar visible, el documento de identificación como trabajador de La empresa.
22. Cumplir con las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, o de los reglamentos, instrucciones, procedimientos y normas de La empresa.
23. Acogerse a las políticas de LA EMPRESA relacionadas con el direccionamiento estratégico de la misma, observando el cumplimiento de su misión, visión, principios, mandato, valores y políticas que lo comprometen como guía para actuar y mejorar la labor y el compromiso con los clientes internos y externos.
24. Informar inmediatamente cualquier situación de riesgo que pueda afectar su integridad física o la de sus compañeros. Igualmente, aquellas situaciones que puedan generar daños en los equipos o materiales.
25. Observar estrictamente el conducto regular en sus relaciones con LA EMPRESA.
26. Realizar sus tareas observando el mayor cuidado para que sus operaciones no se traduzcan en actos inseguros para sí mismos o para sus compañeros.
27. Acatar de manera rigurosa las políticas de LA EMPRESA en cuanto a presentación personal, prendas de vestir y comportamiento.
28. Respetar el sitio de trabajo y la imagen de LA EMPRESA procurando siempre reflejar una buena presentación personal, buen trato a los usuarios y/o acompañantes y buen ejercicio de sus funciones.
29. Utilizar todos los equipos de protección personal que La empresa le suministra de acuerdo con los factores de riesgo.
30. Participar en los programas preventivos y de capacitación que programe el área de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo.
31. Informar todo accidente o incidente por leve que sea al jefe inmediato o brigadista.
32. Si es conductor, asumir el pago de las foto-detecciones de tránsito, comparendos o multas.
33. Preguntar, consultar o asesorarse cuando tenga dudas sobre la forma de realizar el trabajo asignado.

34. Cumplir las citas, tratamientos, terapias y períodos de inactividad por incapacidad que ordene la entidad del Sistema de Seguridad Social a la cual se encuentre afiliado.
35. Cumplir las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica o que se encuentren dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
36. Cumplir las normas que contiene el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad Industrial.
37. Asistir a las reuniones y actividades de entrenamiento, capacitación, formación, y en Seguridad y Salud en el Trabajo o similares programadas por La empresa dentro de los horarios correspondientes.
38. Conocer, entender y aplicar el plan de manejo de residuos sólidos y residuos peligrosos de La empresa.
39. Cumplir los procedimientos establecidos para los procesos de control ambiental e informar al jefe inmediato cualquier anomalía.
40. Hacer uso eficiente y racional del agua y de la energía para contribuir con la gestión ambiental de la empresa.
41. Utilizar únicamente el software adquirido legalmente por la empresa.
42. Seguir estrictamente los procedimientos para la realización del trabajo y la operación de los equipos
43. Avisar al jefe inmediato o al representante de éste cualquier inconveniente que impida la ejecución normal del trabajo (desperfectos en los equipos, otras instalaciones, materias primas, etc.).
44. Estar disponible cuando por motivos de fuerza mayor, caso fortuito, de amenaza u ocurrencia de accidentes o cuando sean indispensable trabajos de urgencia que deban efectuarse en los equipos o en la dotación de La empresa.
45. Presentar en forma oportuna y dentro de los niveles de calidad esperados, los informes de gestión y de resultados propios de la labor encomendada, previamente estipulados por la empresa o sus delegados.
46. Leer y prestar atención a toda la información publicada en la cartelera digital, boletines y los distintos puntos informativos que tiene LA EMPRESA.
47. En caso de que se requiera, dar acuse de recibido a las comunicaciones que LA EMPRESA, transmita por los medios de comunicación dispuestos.
48. someterse al procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias establecido en el presente Reglamento.
49. Ante el retiro del trabajador, en época de vacaciones o alguna licencia otorgada, este deberá poner a disposición del empleador y del nuevo trabajador todas las herramientas, claves de acceso y todos los documentos necesarios para el cabal desempeño de las funciones del cargo.
50. Someterse a controles e igualmente permitir requisas cuando la empresa lo estime conveniente, incluso sin previo aviso.
51. Mantener ordenado el lugar de trabajo y los espacios asignados para guardar o proteger los bienes de la empresa.
52. Permitir y colaborar con la realización de cualquier eventual visita domiciliaria dispuesta por la empresa, para la verificación de datos e información del trabajador, en casos de vinculación, transcurso de la relación laboral, ascensos, calamidad doméstica, estudios de solicitud de préstamos o cuando La empresa lo considere necesario.
53. Cumplir los horarios de tiempos suplementarios o de horas extras, cuando ellas correspondan a necesidades de la empresa.
54. Informar oportunamente sobre errores en la liquidación de pagos o deducciones de nómina, anticipos varios o cualquier otro concepto de pago que se derive de la relación laboral, a favor o en contra de la empresa.
55. Permitir la realización de pruebas sobre alcoholemia, uso de drogas controladas no recetadas, ilícitas, sustancias alucinógenas, enervantes o que generen dependencia.

56. Respetar los derechos de propiedad intelectual, propiedad industrial y derechos de autor que correspondan a la empresa o a terceros, de acuerdo con las Leyes Aplicables.
57. Cumplir cabalmente las siguientes reglas para el uso de los sistemas de cómputo de la empresa a saber:
- a) En los computadores asignados por la empresa solo se podrán utilizar programas o software de computador que hayan sido adquiridos o desarrollados por La empresa.
 - b) Los computadores asignados por La empresa sólo podrán ser utilizados por los trabajadores en las labores asignadas por La empresa.
 - c) Los programas o software propiedad de La empresa no podrán ser entregados a ningún título a personas pertenecientes a La empresa no autorizados de conformidad con lo previsto en el literal a) del presente numeral ni tampoco a terceros ajenos a La empresa.
 - d) Los trabajadores en ningún caso podrán introducir a las instalaciones de La empresa programas que no sean propiedad de esta. Tampoco copiar programas o software bien sean propiedad de la empresa o de un tercero.
 - e) No obstante, la empresa podrá autorizar el ingreso de computadores a La empresa, cuando las circunstancias así lo justifiquen y en todo caso cuando estos cuenten con el debido soporte de validez legal.
 - f) No dar a conocer a nadie la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de La empresa, token, digitar claves que no sean las asignadas o autorizar a otros compañeros para digitar las claves personales de acceso al sistema de información, salvo que se requiera para la actividad laboral, por hechos específicos como: incapacidades, licencias, vacaciones, etc.
 - g) Utilizar la red de Internet dispuesta por La empresa tanto en lo relativo al acceso a la red como al envío o recepción de mensajes sólo para los fines propios del desempeño de su cargo.
 - h) Todos los archivos o desarrollos, de cualquier índole, creados, o modificados en el equipo de cómputo a cargo, durante la permanencia en La empresa, son de propiedad de La empresa y deben ser transferidos y explicados a otros funcionarios de esta en el momento de terminar el contrato laboral.
 - i) Está expresamente prohibido la ejecución o instalación de software de Internet o de cualquier medio, incluidos juegos, música, vídeos, utilidades y descansadores de pantalla, debido al riesgo de contaminación por virus, para prevenir el uso de licencias sin permiso y evitar problemas de desempeño en los computadores.
 - j) Los recursos informáticos y la red de La empresa no pueden ser utilizados para guardar, almacenar, distribuir, editar, o grabar material de contenido ofensivo, material de contenido racista, terrorista o similar, así como software, vídeos, música, juegos o información pirata o que atente contra la moral y las buenas costumbres de La empresa.
 - k) El uso del Internet deberá corresponder, esencialmente, a asuntos de La empresa y relacionados con el cargo. Por tanto, no podrá ser utilizado con fines comerciales, religiosos, políticos, entre otros, ajenos a La empresa, ni tampoco para propósitos ilegales.
 - l) Todas las disposiciones de este numeral se aplican igualmente respecto de los computadores portátiles que suministre La empresa a sus trabajadores a cualquier título, se encuentren o no, dentro de las instalaciones de La empresa.
58. Cumplir cabalmente las obligaciones y condiciones dispuestas para el teletrabajo, en caso tal que se tenga la calidad de teletrabajador, conforme a lo establecido en este reglamento interno de trabajo.
59. Observar y cumplir rigurosamente los acuerdos, circulares, reglamentaciones especiales, comunicaciones, estatutos y toda clase de políticas y procedimientos emitidos por LA EMPRESA, así como de aquellos que se encuentran debidamente avalados por el Sistema de Gestión de Calidad de esta.
60. Suscribir los acuerdos y cláusulas de confidencialidad que la EMPRESA le señale, en función del cargo frente a datos sensibles y de carácter reservado o confidencial, que, por sus funciones, y por su naturaleza, conocimiento y confianza LA EMPRESA le suministre.
61. Colaborar con las investigaciones internas que se adelanten dentro de la organización.

- 62. Ejecutar por sí mismo aquellas labores o tareas anexas, necesarias o complementarias a la principal del cargo u oficio que desempeñe, como también las de mantenimiento, limpieza y presentación adecuada del lugar de trabajo y de las máquinas u aparatos operadas.
- 63. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral, de las sumas pagadas de demás, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del C.S.T.
- 64. Guardar completa reserva sobre las operaciones y negocios en los que por motivo de sus labores participe directa o indirectamente.
- 65. Cumplir con el procedimiento de retiro establecido por LA EMPRESA al finalizar el contrato laboral.
- 66. Manejar con suma delicadeza los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le haya indicado su superior inmediato.
- 67. Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores, son especiales para los líderes:
 - a) Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar el trabajo de cada uno de sus subalternos con el fin de que se realicen las labores de los trabajadores dentro de las normas de La empresa.
 - b) Aplicar y hacer cumplir las políticas, los reglamentos, las normas, y procedimientos de La empresa.
 - c) Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo puesto bajo sus órdenes.
 - d) Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
 - e) Hacer que el trabajo de su área se cumpla en coordinación con el de las demás dependencias.
 - f) Prestar plena colaboración a La empresa y en especial a los demás jefes de diversos niveles y directivas de La empresa.
- 68. El trabajador tiene la obligación de custodiar, proteger y conservar toda la información, documentos, bases de datos, correos electrónicos, chats corporativos, contactos, registros, historias clínicas, archivos físicos o digitales, sistemas de información y demás activos de información a los que tenga acceso o que genere, administre o gestione en ejercicio de sus funciones. Dicha información es propiedad exclusiva de la Empresa y deberá ser utilizada únicamente para fines laborales, absteniéndose de eliminarla, alterarla, ocultarla, divulgarla o disponer de ella sin autorización expresa.
 - a) Se prohíbe eliminar, modificar, ocultar, destruir, retener, sustraer o impedir el acceso a cualquier información institucional sin autorización expresa de la Empresa. Esta prohibición aplica durante la relación laboral y después de su terminación.
 - b) Al finalizar el vínculo laboral, el trabajador deberá entregar de manera completa toda la información y elementos bajo su custodia, absteniéndose de conservar copias o accesos no autorizados.
 - c) El incumplimiento de esta obligación, especialmente cuando se realice con dolo o mala fe, constituirá falta grave y podrá dar lugar a la terminación del contrato por justa causa, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

CAPÍTULO XVIII
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., Y LOS
TRABAJADORES

ARTÍCULO 86. SE PROHIBE A IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.:

Deducir, retener o compensar suma alguna de monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

1. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
3. En cuanto a las cesantías, IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. podrá retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo, valga decir, por: a) todo acto delictuoso cometido contra el empleador o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, o el personal directivo de La empresa; b) todo acto material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y c) el que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicios grave para La empresa. En estos casos, el empleador podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida.
4. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar servicios que ofrezca IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.
5. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
6. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
7. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
8. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
9. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o a adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio. Se refiere esta norma a “las certificaciones en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado”.
10. Cerrar intempestivamente las instalaciones de la empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. Así mismo cuando se compruebe que el Empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
11. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación de pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
12. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
13. Despedir a la trabajadora por motivo de embarazo o lactancia. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo o dentro de la licencia de maternidad y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 87. SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES:

1. Sustraer de las oficinas, consultorios o dependencias, insumos, elementos de trabajo o equipos, sin permiso de La empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, con signos de enguayabamiento o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Consumir, durante el horario de trabajo, sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o psíquica, cuando este afecte directamente el desempeño laboral. Sentencia C-636 de 2016 Corte Constitucional.
4. Portar o detentar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de La empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. 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.
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 útiles o herramientas suministradas por La empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique equipos, materiales, elementos, edificios o salas de trabajo.
10. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
11. Hacer cambios en los horarios de trabajo sin previa autorización del jefe.
12. No regresar al trabajo una vez termine la acción del permiso otorgado para diligencias personales o citas médicas.
13. Elaborar o suministrar a extraños sin autorización expresa, papelería, especificaciones y datos relacionados con la organización, los sistemas y procedimientos de La empresa.
14. No elaborar los informes de trabajo propios de su cargo o que se le soliciten.
15. Usar software que no haya sido autorizado por La empresa.
16. Retirar documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo, o revelar su contenido sin autorización expresa para ello.
17. Negarse sin causa justa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.
18. Faltar al respeto, burlarse o insultar a sus superiores, usuarios, contratistas o compañeros de trabajo.
19. Dañar el material o los equipos por descuido, negligencia o de manera intencional.
20. Ocasionar descuidos que generen gastos o perjuicios a La empresa.
21. Perder tiempo de trabajo o conversar frecuentemente en horas laborales, de manera que afecte el desempeño propio o el de sus compañeros.
22. Cambiar métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.
23. Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido o por no solicitar información.
24. Incurrir en descuidos que ocasionen la mala calidad en el trabajo o en el servicio prestado.
25. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, y de manera indebida, de estudios o informaciones durante la vigencia del contrato.
26. Usar medios de distracción durante el trabajo, tales como: revistas, libros, juegos, uso de internet para chatear, ver pornografía y reenviar correos tipo cadenas.
27. Demorarse más del tiempo normal y necesario en cualquier acto o diligencia que La empresa le haya ordenado o para el cual le haya concedido permiso, dentro o fuera de la compañía.
28. No dar informes o darlos falsos o inexactos.
29. Hacer que le registren o registrar como trabajado, tiempo perdido o no trabajado, trabajo no realizado o tiempo extra no laborado.

30. Permitir o tolerar que el personal viole las normas establecidas con respecto a la entrada o salida de insumos, productos, dispositivos, elementos de trabajo o equipos, conforme al Artículo 58 numeral 5 del C.S.T.
31. Tener un rendimiento promedio deficiente en las labores análogas cuando no se corrija en un plazo razonable.
32. Pelear o inducir a pelear o causar desórdenes, a sus compañeros de trabajo, sus superiores o terceros.
33. Discutir acaloradamente durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares, violentas o injuriosas.
34. Hacer manifestaciones falsas o inexactas a sus superiores para eludir responsabilidades, conseguir beneficios indebidos o perjudicar a otros.
35. Consumir alimentos en sitios o en horarios no autorizados.
36. Salir de las dependencias de La empresa o de los sitios establecidos, sin autorización, durante las horas de trabajo.
37. Inducir a otros trabajadores a cometer negligencias o difundir noticias desfavorables sobre La empresa o el trabajador (a menos que un deber superior justifique una actitud contraria, por ejemplo: en caso de graves irregularidades).
38. Hacer afirmaciones falsas, irresponsables o maliciosas sobre La empresa, sus trabajadores o sus servicios.
39. Quedarse circulando dentro de La empresa después de terminar sus labores diarias.
40. Vender, cambiar o regalar dotación o uniforme corporativo, insumos, o equipos que le suministre La empresa.
41. Hacer reuniones en oficinas o dependencias de La empresa para fines distintos a sus labores, sin autorización.
42. Distribuir comunicaciones no ordenadas o autorizadas por la empresa dentro de las instalaciones.
43. Publicar dentro de la empresa información que lesione la dignidad y el buen nombre de los compañeros, jefes o directivos de La empresa.
44. Fumar en áreas de trabajo según lo estipulado en la resolución 1956 de 2008 emitida por el Ministerio del trabajo el 30 de mayo de 2008.
45. Iniciar o participar en juegos de manos, tirar objetos, gritar o alterar de cualquier manera la tranquilidad.
46. Robar, hurtar o apropiarse de objetos de propiedad de La empresa, de los compañeros, de los proveedores, clientes o socios de La empresa.
47. Entregar certificados, incapacidades o constancias falsas y/o emitir certificaciones sin previa autorización.
48. No portar permanentemente, el carnet o el documento de identificación suministrado por La empresa, o no presentarlo en las ocasiones exigidas.
49. Violar sistemas, instrucciones o normas de Seguridad y Salud en el Trabajo; no concurrir a las prácticas de entrenamiento tendientes a evitar accidentes de trabajo, o no usar permanentemente los elementos de protección personal.
50. No avisar oportunamente a La empresa cuando por cualquier causa no pueda presentarse al Trabajo, incluso en caso de incapacidad para trabajar expedida por la entidad de Seguridad Social donde se encuentre afiliado, según lo permitan las circunstancias.
51. Hacer trabajos dentro de la empresa en beneficio propio o de terceros, distintos a las labores propias o asignadas por La empresa.
52. Confiar a otro trabajador, sin autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo o vehículo, instrumentos, elementos y materiales de La empresa.
53. Retirarse de la jornada laboral, antes del cumplimiento del horario previsto.
54. Dejar de marcar el control de entradas y salidas y/o el huellero correspondiente para tal fin.
55. Mantener dentro de la empresa y en cualquier cantidad, licores, drogas enervantes o cualquier otra sustancia o producto semejante.

56. Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o a compañeros de trabajo, injuriarlos, calumniarlos o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras, o actos semejantes, en forma verbal o escrita, y redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que contengan esta clase de amenazas o agresiones, injurias, calumnias o difamaciones.
57. Haber presentado para la admisión en la empresa documentos o títulos falsos y/o o presentar promesas de compraventa u otros documentos semejantes, que sean ficticios o fraudulentos y/o engañar a la empresa con documentos falsos para obtener liquidación parcial de cesantías, préstamos de cualquier índole, ayudas o beneficios económicos, etc.
58. No guardar las herramientas, materiales o equipos de trabajo en las cajas, lugares o sitios señalados por La empresa, o sin la debida seguridad.
59. Sacar equipos o insumos de las instalaciones de La empresa, sin previa autorización de los jefes inmediatos.
60. Desempeñar su labor sin la utilización de los equipos de protección personal requeridos por el oficio u operación.
61. Ejecutar cualquier acto inseguro que afecte o pueda afectar su seguridad o la de sus compañeros o que cause o pueda causar daños a los equipos o instalaciones.
62. Llegar al lugar de trabajo después de la hora de iniciación del turno, sin causa justificada para la empresa.
63. Presentar como soportes: facturas o recibos alterados y/o con valores diferentes a los reales.
64. Operar cualquier equipo de la empresa sin estar a su cargo, sin estar capacitado o sin orden del empleador
65. Hacer vueltas personales en horas de trabajo, sin autorización.
66. Cualquier clase de comportamiento escandaloso, dentro o fuera de las instalaciones de La empresa.
67. Negarse a trabajar, de conformidad con los métodos y sistemas implementados por la empresa.
68. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de los compañeros de trabajo o la de los superiores.
69. Negarse a laborar en el turno que le asigne la empresa o en jornada suplementaria, cuando sea necesario, en criterio de la empresa.
70. Promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de La empresa con sus compañeros de trabajo o con terceras personas, incluyendo tomar parte en juegos de manos.
71. Cambiar turno de trabajo, sin autorización previa de la empresa.
72. Incitar al personal de trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
73. No cumplir con las obligaciones de mantener limpias y ordenadas los equipos, sitio de trabajo o implementos de trabajo, que le han sido asignadas.
74. Impedir la requisa personal, a la entrada y la salida de la empresa.
75. Desacatar los programas complementarios de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos por IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. o la A.R.L.
76. Dar información a compañeros o terceros, sobre las condiciones laborales de los trabajadores o directivos de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., sin la debida autorización o atribución.
77. Divulgar, utilizar, u ofrecer cualquier tipo de información material, base de datos, o cualquier producto o servicio que haya conocido con motivo de la ejecución de su cargo en IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. a compañeros o terceras personas o para el beneficio propio o ajeno.
78. Retirar de los archivos u oficinas: documentos, carpetas, elementos o programas, o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa para ello.
79. Ocuparse en actividades distintas a los de su cargo dentro de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., sin autorización de su superior.

80. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno de los estudios, proyectos, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el colaborador o con su intervención, durante la vigencia del contrato de trabajo y relacionados con las labores o funciones que desempeñe.
81. Demorarse más del tiempo normal o necesario en cualquier acto, diligencia, permiso, receso, tiempo de descanso o pausa activa, que IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. le haya ordenado, o autorizado, dentro o fuera de La empresa, sin que exista una justificación válida.
82. Navegar en la Internet durante la jornada laboral, por periodos que resulten irracionales, abusivos o irresponsables, con el propósito de ocuparse o realizar actividades diferentes al ejercicio de su cargo, y que afecten su desempeño laboral.
83. Ver televisión o escuchar radio y/o música en horas de trabajo.
84. Descargar y/o utilizar software no autorizados por la empresa.
85. Enviar a reparar dispositivos de la empresa, con proveedores no autorizados por el área de sistemas.
86. Recibir u ofrecer dádivas, coimas, obsequios o similares, cuando ellos estén asociados con favorecimientos o actuaciones amañadas.
87. Cualquier tipo de relación sentimental con compañeros o compañeras de trabajo que generen conflictos de interés, fraudes, disminución de la producción, ocultamiento, actos indebidos que afecten los procesos, funciones, actividades o cualquier perjuicio en La empresa
88. No cumplir con los lineamientos que se dan, con respecto a las actividades propias del cargo.
89. Incumplir a los procedimientos y protocolos de atención al usuario.
90. Las demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo con fiado, del contrato, de las disposiciones legales, de este mismo reglamento y de los diversos estatutos y normas de La empresa.

CAPÍTULO XIX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 88. SANCIONES DISCIPLINARIAS: IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las que se incluyan a continuación, en el reglamento interno de trabajo, pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo.

Cuando el trabajador cometa una **FALTA**, IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. podrá aplicar la respectiva sanción disciplinaria previamente comprobada por medio de formulación de cargos y audiencia y acta de descargos.

El procedimiento disciplinario de descargos le está reservado al gerente, accionistas o gestión humana, directores y coordinadores, quienes oirán y resolverán o quienes estos deleguen para tal fin.

Es importante observar que el proceso disciplinario tiene por finalidad clarificar los hechos y circunstancias que rodearon dicho incumplimiento para efectos de determinar responsabilidades o no, garantizando el derecho de defensa del posible responsable o trabajador vinculado a un proceso disciplinario. En caso necesario IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. está autorizado para citar nuevamente al inculcado para que aclare o amplíe sus informaciones o descargos.

PARÁGRAFO ÚNICO: De conformidad con el Fallo C-934 del 9 de septiembre de 2004, (emitido por la Corte Constitucional), a los trabajadores se les dio conocimiento y participación del Capítulo relacionado con la Escala de Faltas y Sanciones disciplinarias, así como su procedimiento sancionatorio.

CAPÍTULO XX

SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO PARA SU IMPOSICIÓN

ARTÍCULO 89. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS:

Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidas en el presente reglamento.

ARTÍCULO 90. CLASIFICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS: las sanciones disciplinarias se clasifican en:

1. Amonestaciones verbales
2. Llamado de atención por escrito
3. Suspensión del contrato de trabajo hasta por tres (3) días.
4. Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.
5. Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.
6. Terminación del contrato de trabajo con justa causa

ARTÍCULO 91. CRITERIOS PARA DETERMINAR LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN: El término de duración de la suspensión se fijará de acuerdo con los siguientes criterios, así:

1. La diligencia y eficiencia del colaborador en el desempeño de su labor.
2. El grado de perturbación del servicio.
3. La aceptación del colaborador de haber cometido una falta grave, y su voluntad de corregir su comportamiento.
4. El grado de reincidencia por parte del colaborador en la falta.
5. La jerarquía, mando y confianza de que goza el colaborador dentro de LA EMPRESA.
6. La trascendencia de la falta y el perjuicio causado.

Las faltas disciplinarias se calificarán en leves y graves, las graves posibilitarán a IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. para suspender al trabajador o terminar con justa causa su contrato de trabajo y las leves darán lugar a llamados de atención o suspensión, según el caso.

PARÁGRAFO 1. En todo tipo de faltas, toda decisión de suspensión o despido deberá estar precedida de un proceso disciplinario.

PARÁGRAFO 2. El régimen disciplinario no es de forzosa aplicación, y en ningún caso limita la facultad que tiene la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo cuando lo estime conveniente. Ningún trabajador podrá solicitar que, a cambio del despido, se le aplique la sanción que él considere que se ajusta para un evento específico, toda vez que la ley laboral tiene parámetros y causales taxativas para terminar el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 92. Procedimiento disciplinario general que tiene establecido IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.:

1. PRINCIPIOS GENERALES. Toda actuación disciplinaria adelantada por la Empresa se desarrollará con observancia de los principios de legalidad, tipicidad, proporcionalidad, buena fe, presunción de inocencia, imparcialidad, contradicción, derecho de defensa, debido proceso y dignidad humana.
Ningún trabajador podrá ser sancionado disciplinariamente sin que previamente se le haya garantizado el derecho a conocer los hechos investigados, presentar explicaciones, aportar y controvertir pruebas y ser escuchado antes de adoptarse una decisión.
2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. podrá iniciarse por:
 - a) Quejas o reportes internos.
 - b) Informes de Gerencia, Coordinadores o Líderes
 - c) Hallazgos de auditoría.
 - d) Reportes de usuarios, pacientes, trabajadores
 - e) Registros documentales, tecnológicos o de videovigilancia.
 - f) Cualquier otro medio de prueba legalmente válido.

3. VERIFICACIÓN PRELIMINAR. Una vez conocida la presunta conducta, la Empresa podrá realizar una verificación preliminar con el fin de determinar la ocurrencia de los hechos y la procedencia de la actuación disciplinaria. Esta etapa no constituye sanción ni prejuzgamiento.

4. CITACIÓN A DESCARGOS. Cuando existan elementos que permitan inferir la posible comisión de una falta disciplinaria, la Empresa citará al trabajador a diligencia de descargos mediante comunicación escrita física o electrónica.

La citación deberá contener:

- a) Identificación del trabajador.
- b) Relación clara y concreta de los hechos investigados.
- c) Fecha, hora, lugar y modalidad de la diligencia.
- d) Relación de las pruebas que soportan la investigación, cuando sea procedente.
- e) Información sobre el derecho a presentar pruebas y ejercer defensa.

La citación deberá realizarse con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles.

5. DERECHO DE ACOMPAÑAMIENTO. El trabajador podrá asistir a la diligencia de descargos acompañado por hasta dos (2) personas de su elección.

6. DILIGENCIA DE DESCARGOS. Durante la diligencia se informarán los hechos investigados y las pruebas existentes.

El trabajador tendrá derecho a:

- a) Conocer los hechos que se le atribuyen.
- b) Presentar explicaciones y descargos.
- c) Aportar documentos y demás pruebas.
- d) Solicitar la práctica de pruebas pertinentes.
- e) Controvertir las pruebas allegadas por la Empresa.

De la diligencia se levantará un acta que será incorporada al expediente disciplinario.

7. PRÁCTICA Y VALORACIÓN DE PRUEBAS. La Empresa podrá practicar y valorar todas las pruebas legalmente admisibles, incluyendo documentos, testimonios, registros electrónicos, correos corporativos, controles de acceso, grabaciones de videovigilancia, auditorías, informes técnicos y cualquier otro medio de prueba pertinente. Las pruebas serán valoradas de manera objetiva e integral.

8. DECISIÓN. Concluida la etapa de descargos y agotada la práctica de pruebas, la Empresa emitirá decisión motivada dentro de un plazo razonable.

La decisión deberá contener:

- a) Identificación del trabajador.
- b) Relación de los hechos investigados.
- c) Análisis de las pruebas.
- d) Determinación de la responsabilidad o inexistencia de la falta.
- e) Sanción impuesta, cuando haya lugar.
- f) Recursos procedentes.

9. SANCIONES DISCIPLINARIAS. De acuerdo con la gravedad de la conducta, la Empresa podrá imponer:

- a) Llamado de atención verbal.
- b) Llamado de atención escrito.
- c) Suspensión disciplinaria en los términos autorizados por la ley.
- d) Terminación del contrato de trabajo por justa causa cuando la conducta constituya una causal legal o reglamentaria debidamente comprobada.

10. RECURSO DE RECONSIDERACIÓN

Contra la decisión disciplinaria procederá el recurso de RECONSIDERACIÓN, el cual deberá presentarse por escrito o de manera verbal al momento de notificarse la decisión adoptada por la compañía. La Empresa resolverá el recurso mediante decisión motivada dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a su presentación.

11. NOTIFICACIONES. Las actuaciones disciplinarias podrán notificarse personalmente, mediante correo electrónico corporativo o personal registrado por el trabajador, o por cualquier otro medio que permita acreditar razonablemente su recepción.

12. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL SERVICIO. Cuando la naturaleza de los hechos investigados pueda comprometer la seguridad del paciente, la seguridad de la información, la

continuidad del servicio o los bienes de la Empresa, esta podrá adoptar medidas administrativas temporales de carácter preventivo, sin que constituyan sanción disciplinaria anticipada.

13. **EXPEDIENTE DISCIPLINARIO.** La Empresa conservará los documentos, pruebas, actas y decisiones relacionadas con las actuaciones disciplinarias de conformidad con las normas legales, laborales, de protección de datos personales y de gestión documental aplicables.

PARÁGRAFO. La terminación del contrato de trabajo con justa causa por motivos disciplinarios requerirá siempre la observancia del presente procedimiento y el respeto de las garantías mínimas del debido proceso establecidas en la Constitución, la ley y la jurisprudencia laboral vigente.

Serán sancionables las violaciones por parte del trabajador a:

1. Las Disposiciones Legales.
2. Al Contrato de Trabajo.
3. Al Reglamento Interno de Trabajo.
4. A los Manuales de Procedimiento incluidos los previstos por el Sistema de Gestión de la Calidad.
5. Al Código de Ética y Buen Gobierno, si lo hubiere.
6. En general a todas las instrucciones impartidas por el empleador y sus directivos.

ARTICULO 93. Las faltas o violaciones por el trabajador, por acción u omisión, negligencia o descuido que no constituyan motivo suficiente para dar por terminado el Contrato de Trabajo, serán consideradas faltas leves sancionables de acuerdo con las circunstancias, y la reincidencia del trabajador. De igual manera, las faltas graves, por acción o por omisión, negligencia o descuido que constituyan motivo suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo, se acometerán de acuerdo con el presente reglamento interno de trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO: En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido lo siguiente:

1. La Empresa no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y de su correspondiente sanción.
2. La Empresa llevará un registro en el que consten las faltas que ha cometido el empleado y las sanciones en que incurrió por motivo de tales fallas, para efectos del récord de trabajo que se deba de tener en cuenta para los ascensos y reincidencias.

ARTÍCULO 94. FALTAS Y SANCIONES. Se establecen las siguientes faltas y sanciones disciplinarias: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin lugar a indemnización, por parte de la empresa:

A) Las consagradas en la legislación laboral vigente, a saber:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, o fuera de ellas, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directo o los compañeros de trabajo, clientes o proveedores.
3. Todo daño material causado intencionalmente a las instalaciones, oficinas, herramientas, implementos, documentos, archivos, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo de manera directa o indirecta (clientes del empleador de los miembros de su familia o de sus representantes y accionistas, clientes, proveedores, personal de entidades o instituciones que

tengan relaciones con La empresa) y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

4. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en las oficinas, establecimiento, lugar de trabajo de manera directa o indirecta (clientes del empleador), dentro y fuera del horario de trabajo o en el desempeño de sus labores.
5. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58° y 60° del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
6. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto o aún por un tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
7. Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de La empresa. O se apropie de ellos, realizando copias en computadores o correos personales.
8. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del Empleador. Para dar aplicación de esta causal, de acuerdo al artículo 2° del Decreto 1373 de 1966, el Empleador requerirá previamente al trabajador dos (2) veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de ocho (8) días.

Si efectuados los anteriores requerimientos el Empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

Si el Empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

9. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
11. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del Empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
12. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
13. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

De igual forma, las FALTAS GRAVES darán terminación del contrato por justa causa, en todos los eventos.

B) Se hace el siguiente recuento de las faltas eventuales y su graduación:

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
(1) Entregar por fuera de los tiempos acordados, informes, avances o reportes que le sean solicitados con ocasión de su cargo, salvo justa causa debidamente comprobada.	Llamado de atención por escrito	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin remuneración	Terminación del contrato con justa causa
(2) El retardo superior a 15 minutos, por primera vez, en la hora de entrada al trabajo, sin justificación comprobada.	Llamado de atención verbal	Llamado de atención por escrito	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días
(3) La ausencia injustificada al trabajo en la mañana, en la tarde o en el horario de trabajo correspondiente.	Suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, sin remuneración	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin remuneración	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
(4) El incumplimiento de las políticas o normas de la Empresa, que afecten la seguridad del trabajador o de sus compañeros	Suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, sin remuneración	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin remuneración	Terminación del contrato de trabajo
(5) El incumplimiento de las políticas o normas de la Empresa, que no afecten la seguridad del trabajador o de sus compañeros.	Llamado de atención por escrito	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin remuneración	Terminación del contrato de trabajo
(6) El incumplimiento de las políticas, manuales, instrucciones, directrices de seguridad y órdenes, que afecten la seguridad de las instalaciones o ponga en riesgo la infraestructura.	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del contrato de trabajo
(7) La negativa, sin justa causa, de acceder a los controles, auditorías, indicaciones y medidas de seguridad.	Suspensión hasta por tres (3) días	Suspensión hasta por ocho (8) días	Terminación del contrato de trabajo
(8) Negarse a realizar un turno, salvo justa causa debidamente comprobada.	Llamado de atención por escrito	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin remuneración	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
(9) Ingresar a lugares en los cuales no se esté permitido el acceso, sin la autorización previa, lo que incluye no sólo espacios físicos sino páginas y portales de internet.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(10) El acceso a redes sociales, para asuntos	Llamado de atención por escrito	Suspensión en el trabajo hasta por ocho	Terminación del contrato de trabajo con

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
diferentes a lo laboral y el ingreso a páginas comerciales y otras, como factores distractores de la actividad laboral.		(8) días, sin remuneración	justa causa.
(11) No suministrar o hacerlo de manera confusa o incompleta la información requerida para un buen desarrollo de los controles administrativos internos.	Llamado de atención por escrito	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin remuneración	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
(12) No registrar en los lugares o medios previstos para ello, cualquier cambio en su domicilio, estado civil, nacimiento o fallecimiento de hijos o padres, estudios realizados o títulos obtenidos que impidan la actualización de los registros de la Empresa.	Llamado de atención por escrito	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin remuneración	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
(13) No portar el carné de identidad que otorga la Empresa por parte del personal asistencial (de cara al público) y el que la empresa determine que deba hacerlo	Llamado de atención verbal	Llamado de atención por escrito	Suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
(14) No asistir, llegar tardíamente o retirarse sin justa causa o autorización del jefe inmediato de los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento a los que se le invita o indica participar, siempre que se realicen dentro de la jornada laboral.	Llamado de atención por escrito	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin remuneración	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
(15) Abstenerse de comunicar el conocimiento que se tenga sobre la presunta comisión de una falta leve o grave por parte de un trabajador, incluida cualquier conducta ejercida por directivos, jefes, superiores, o compañeros de trabajo, que pueda implicar maltrato físico o	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin remuneración	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
moral o persecución laboral contra sí mismo o contra otros compañeros, jefes o directivos.			
(16) Demorar la presentación de cuentas y los reembolsos respectivos de las sumas que haya recibido para gastos para el desempeño de sus funciones.	Llamado de atención por escrito	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin remuneración	Terminación del contrato con justa causa
(17) Ocuparse de asuntos distintos a su labor durante las horas de trabajo sin previa autorización del superior respectivo.	Llamado de atención por escrito	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin remuneración	Terminación del contrato con justa causa
(18) Recibir visitas de carácter personal, que perturben la ejecución normal de su trabajo, o guardar dinero u objetos de valor de terceros en los puestos de trabajo.	Llamado de atención por escrito	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin remuneración	Terminación del contrato con justa causa
(19) Hacer rifas, sorteos, natilleras o ventas, sin la debida autorización por parte de la empresa.	Llamado de atención por escrito	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin remuneración	Terminación del contrato con justa causa
(20) Abandonar o retirarse temporalmente del lugar de trabajo sin autorización del respectivo superior y para fines diferentes a los de su trabajo	Llamado de atención por escrito	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin remuneración	Terminación del contrato de trabajo con justa causa
(21) Utilizar la violencia para coartar el ejercicio de la libre expresión o para atentar contra la dignidad humana de cualquier persona que se encuentre dentro de las instalaciones de la empresa o sedes.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(22) La inasistencia injustificada al trabajo durante todo el día.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa		
(23) Entregar o aceptar dinero o dádivas para obtener cualquier tipo de beneficio, o que pueda llevar a influir en la toma de decisiones en el desarrollo de sus labores	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(24) Incumplir	Suspensión en el trabajo	Terminación del	

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
sistemáticamente los deberes, obligaciones y funciones del cargo que desempeñe.	hasta por ocho (8) días, sin remuneración	contrato de trabajo con justa causa.	
(25) Incumplir, sin justa causa, con los deberes y compromisos adquiridos por el empleado en el plan de trabajo o documento donde se consignent los compromisos del empleado.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin remuneración	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
(26) Revelar o suministrar a terceros, sin autorización, cualquier información o dato obtenido por razón o con motivo del ejercicio de sus funciones	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(27) Realizar actividades que vayan en detrimento de los intereses, objetivos o propósitos de la Empresa o sus filiales.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(28) Realizar labores en otras instituciones que puedan generar conflictos de interés o que interfieran con la jornada laboral, con el desempeño de las responsabilidades y/o actividades asignadas y con el adecuado y debido manejo de los recursos, información, instalaciones y equipos de la Empresa o sus filiales, salvo que éstas sean propias de las funciones inherentes a su cargo, o que la realización de estas labores, a título personal, cuenten con la correspondiente autorización escrita del jefe inmediato o las gerencias.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(29) Abstenerse de informar oportunamente el hecho de haber recibido un mayor valor en la nómina o en otros pagos laborales o sumas de dinero que entregue la Empresa al empleado en virtud de sus	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
labores.			
(30) Realizar, promover u ocultar actos de acoso laboral o de otra naturaleza contra compañeros de trabajo, incluso contra los superiores o las personas que dependan del empleado, en consonancia con las normas sobre la materia (Ley 1010 de 2006).	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin remuneración	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
(31) Incumplir las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, u otros instrumentos.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(32) Abstenerse de utilizar las prendas o los elementos de protección de accidentes y enfermedades laborales.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin remuneración	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
(33) Usar indebidamente, apropiarse, retener, usufructuar para fines particulares, o causar intencionalmente daño material a los bienes de la Empresa, sus filiales, o de particulares cuando, en razón de sus funciones, estuvieren a su cuidado; o dar lugar, por culpa grave, a que se extravíen, pierdan o dañen.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(34) Todo daño material causado por descuido o intencionalmente a los edificios, equipos biomédicos, de apoyo u otros, medicamentos, dispositivos médicos, herramientas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(35) Abstenerse de manejar diligentemente los equipos,	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
materiales y demás enseres de la Empresa o sus filiales, al igual que abstenerse de dar aviso al jefe inmediato en caso de cualquier daño, pérdida o fallas técnicas que se presenten en algún objeto relacionado directamente con su labor.			
(36) Trasladar fuera de las instalaciones de la Empresa, sus filiales o del lugar donde preste sus servicios, sin autorización, dinero, facturas, materias primas, medicamentos, dispositivos médicos, maquinaria, bienes, objetos, vehículos o cualquier elemento de la empresa, sus filiales, o de los compañeros de trabajo.	Llamado de atención por escrito	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin remuneración	Terminación del contrato de trabajo con justa causa
(37) Dejar máquinas, equipos, herramientas, o elementos de trabajo en lugares distintos a los señalados para tal fin, o entregarlos a otras personas sin recibir la orden o autorización correspondiente.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(38) Operar o usar equipos, máquinas, herramientas u otros elementos que no se le hayan entregado o asignado con perjuicio para la Empresa o sus filiales.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(39) Dejar perder los objetos, dinero y facturas que se le hayan confiado a su cuidado o incurrir en errores por descuido que afecten independientemente del monto económico, a la Empresa, a sus filiales, a sus procesos internos, maquinaria, bienes, objetos, compañeros de trabajo, accionistas, pacientes, familiares,	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
visitantes, usuarios o personas en general.			
(40) Utilizar el permiso o la licencia concedida por la Empresa en asuntos diferentes a los expuestos al momento de la solicitud.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(41) Confiar, delegar o delegar a otro empleado, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo.	Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin remuneración	Terminación del contrato de trabajo con justa causa	
(42) Presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de bebidas alcohólicas o enguayabamiento o bajo la influencia de sustancias opiáceas, estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante, o ingerir bebidas alcohólicas o consumir cualquiera de estas sustancias durante la jornada laboral; al igual que ser encontrado dentro de la jornada laboral bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias opiáceas, estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(43) Fumar o mantener al interior de la Empresa o sus filiales, cualquier clase de sustancia prohibida por la Ley.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(44) Permitir que otro empleado o un extraño utilice su carné de identificación o clave de ingreso al sistema, o usar el ajeno, o hacerle enmiendas.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(45) Negarse a atender las órdenes, instrucciones y correcciones impartidas	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
por sus superiores, al igual que incitar a los empleados de la Empresa o sus filiales, para que las desconozcan.			
(46) Perjudicar, obstruir o dilatar el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de la Empresa o sus filiales, mediante algún acto u omisión.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(47) Dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la Empresa o sus filiales.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(48) Atemorizar, coaccionar, o intimidar a algún compañero de trabajo o socio dentro de las instalaciones de la Empresa, sus filiales, o fuera de ellas, o faltar al respeto con hechos o palabras insultantes a sus compañeros de trabajo, socios o superiores jerárquicos o a pacientes, familiares, visitantes, usuarios, proveedores y en general, cualquier persona con la que tenga relación por causa u origen en el trabajo.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(49) Hacer afirmaciones falsas, irresponsables o maliciosas sobre la Empresa, sus filiales, su personal directivo, los empleados, socios y demás personas con la que tenga relación por causa u origen en el trabajo, o sobre sus procedimientos, productos o servicios.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(50) Exhibir o entregar documentos o facturas, libros, herramientas, equipos, entre otros, de la Empresa o sus filiales sin autorización.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(51) Disponer por	Terminación del contrato		

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
cualquier medio de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la Empresa o sus filiales, o por éstas con destino a sus acreedores, clientes, empleados, entre otros.	de trabajo con justa causa.		
(52) Apropiarse de los fondos o recursos de la Empresa, las filiales, o de los empleados o entidades conformadas por éstos, o destinarlos para una finalidad diferente a la señalada por la empresa.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(53) Abstenerse de reportar inmediatamente los dineros que por cualquier motivo llegare a recibir y que pertenecieren a la Empresa o sus filiales.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(54) Demorar o extraviar sin justa causa la entrega de las facturas por la prestación de los servicios a las áreas encargadas de su cobro.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(55) Crear o alterar documentos o algún elemento que contenga información, para su beneficio personal, de un compañero de trabajo, directivo, socio, familiares, visitantes, proveedores, usuarios o de un tercero o en perjuicio de la Empresa o sus filiales.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(56) Usar un documento falso o adulterar el contenido de un documento o de algún elemento que contenga información, para acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad establecidos por la Empresa.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
(57) Rendir informaciones falsas acerca de hechos o situaciones ocurridas en su presencia o abstenerse de informar hechos graves ocurridos en su presencia o que conozca con motivo de las labores que desempeña.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(58) Conservar en el vestier/locker o llevar consigo fuera de las instalaciones, cualquier tipo implemento, equipo, herramienta, material, útiles de trabajo o elementos de la Empresa o sus filiales.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(59) Negarse a cumplir con los requisitos exigidos por las entidades del Sistema de seguridad social integral para su afiliación, o negarse a cumplir con lo exigido por dichas entidades para su permanencia como afiliado.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(60) Solicitar préstamos personales a cualquier persona, sea socio o empleado, familiar, visitante, usuario, proveedor o a terceros con los que tenga relación en virtud de su cargo, para obtener cualquier tipo de beneficio, o que pueda llevar a influir en la toma de decisiones en el desarrollo de sus labores.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(61) Brindar un trato descomedido, negligente o descortés a los familiares, visitantes, usuarios, contratistas o proveedores de Empresa o sus filiales.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(62) Reproducir o retirar de la Empresa o sus filiales, cualquier software sin la autorización expresa de la Dirección de informática corporativa de la empresa o	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
de la dependencia que haga sus veces. Vender o intentar vender a cualquier tercero o ente externo los programas desarrollados al interior de la Empresa sin autorización de la gerencia general.			
(63) Mantener en su poder, usar o instalar en los computadores de la Empresa o sus filiales, cualquier software sin la autorización expresa de la Dirección de informática corporativa o de la dependencia que haga sus veces	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(64) Utilizar los recursos informáticos para fines contrarios a la Ley, borrar información contenida en los sistemas informáticos y hackear o intentar hackear los sistemas con cualquier fin. Hacer uso de las herramientas tecnológicas para fines diferentes para lo que están dispuestas.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(65) Atentar contra la seguridad de los sistemas de información o extraer información de éstos sin autorización de la persona competente de acuerdo con lo establecido por la empresa	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(66) Dar a conocer a personas no autorizadas por la empresa, las claves o contraseñas de acceso a los sistemas de información, salvo que el empleado se vea en la necesidad de dar autorización expresa a otro empleado para que las conozca por algún propósito laboral establecido.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(67) Poner de cualquier manera en peligro mediante acción u omisión	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
las personas, empleados, familiares, visitantes, usuarios, contratistas, proveedores o los bienes de la Empresa o sus filiales, o los ingresos de la Empresa. Portar o conservar armas o explosivos de cualquier clase en el lugar de trabajo.			
(68) Retirar de la Empresa, adulterar, modificar, falsificar, o expedir sin fundamento o razón real los certificados de nacimiento, defunción, incapacidades, licencias y demás documentos que acreditan servicios o hechos ocurridos en la empresa. Abstenerse de seguir los protocolos establecidos legalmente y el manejo de formatos sensibles	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
(69) Retirar las cesantías para fines distintos a los estipulados por la ley, mediante terceros, o con documentación falsa.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

ARTÍCULO 95. Cuando el empleado termine unilateralmente el contrato de trabajo basado en alguna de las causales indicadas en el artículo precedente, debe manifestar a la Empresa, por escrito en el mismo momento de la extinción, la causal o motivo de esta terminación; posteriormente no podrá alegar válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 96. INCUMPLIMIENTO DE DEBERES Y OBLIGACIONES: Es falta grave que origina la terminación unilateral del contrato sin derecho a indemnización, además de las estipuladas en el artículo anterior, el incumplimiento de los deberes y obligaciones, el abuso de los derechos y la violación de las prohibiciones.

CAPÍTULO XXI

DE LOS RECLAMOS: PERSONA ANTE QUIEN DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 97. PRESENTACIÓN DE RECLAMOS: Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Empresa el cargo de Líder de Gestión Humana o por el Gerente, o por personas o funcionarios descritos en este mismo Reglamento en al artículo donde se establece el orden jerárquico, quien analizará las razones dadas por el funcionario inculcado y resolverá en justicia y equidad, acorde con la ley, el Reglamento Interno de Trabajo, así como los otros reglamentos o normas vigentes de la Empresa y el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 98. ASESORAMIENTO: Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a los que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse conforme a lo dispuesto en la ley.

ARTÍCULO 99. En LA EMPRESA no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXII

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

ARTICULO 100. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. La empresa garantizará la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas trabajadoras, sin distinción por sexo, género, identidad de género, orientación sexual, estado civil, situación familiar, embarazo, maternidad, paternidad, edad, discapacidad, origen étnico o cualquier otra condición protegida por la ley.

ARTÍCULO 101. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN LABORAL. Se prohíbe cualquier acto de discriminación en los procesos de selección, contratación, promoción, capacitación, evaluación de desempeño, asignación salarial, terminación del contrato y demás condiciones laborales.

ARTÍCULO 102. EQUIDAD SALARIAL. La empresa promoverá la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, conforme a los criterios objetivos de competencias, experiencia, responsabilidades y desempeño, evitando cualquier brecha salarial basada en género.

ARTÍCULO 103. PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO. La empresa rechaza toda forma de violencia basada en género, incluyendo violencia física, psicológica, sexual, económica, verbal, digital o simbólica, dentro o fuera del lugar de trabajo cuando tenga relación con la actividad laboral.

ARTÍCULO 104. AMBIENTE LABORAL SEGURO Y RESPETUOSO. Todos los trabajadores deberán mantener relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, la dignidad humana y la convivencia armónica, absteniéndose de realizar comentarios, expresiones, bromas, insinuaciones o conductas ofensivas relacionadas con el género.

ARTÍCULO 105. CANAL DE DENUNCIAS. La empresa dispondrá de mecanismos confidenciales para reportar situaciones de discriminación, violencia basada en género, acoso sexual o cualquier conducta que vulnere la igualdad y dignidad de los trabajadores.

ARTÍCULO 106. PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS. Ningún trabajador podrá ser objeto de represalias, intimidaciones, amenazas, cambios injustificados en sus condiciones laborales o cualquier trato desfavorable por presentar una queja o participar como testigo en una investigación.

ARTÍCULO 107. INVESTIGACIÓN Y DEBIDO PROCESO. Las denuncias serán tramitadas de manera confidencial, imparcial y oportuna, garantizando el derecho de defensa, contradicción y debido proceso a todas las partes involucradas.

ARTÍCULO 108. SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN. La empresa promoverá programas de formación, sensibilización y prevención sobre igualdad de género, diversidad, inclusión, acoso laboral, acoso sexual y respeto por los derechos humanos en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 109. PROTECCIÓN A TRABAJADORAS GESTANTES Y LACTANTES. La empresa garantizará el respeto de los derechos de las trabajadoras gestantes y lactantes, evitando cualquier forma de discriminación derivada de su estado de embarazo, maternidad o periodo de lactancia.

ARTÍCULO 110. COMPROMISO INSTITUCIONAL. La empresa ratifica su compromiso con la construcción de un entorno laboral inclusivo, seguro, diverso y libre de cualquier forma de discriminación o violencia, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la dignidad humana.

ARTÍCULO 111. PROHIBICIÓN DE ESTABLECER MEDIDAS DISCRIMINATORIAS: LA EMPRESA no podrá establecer medidas discriminatorias en los siguientes casos:

Pruebas de embarazo: LA EMPRESA no podrá solicitar pruebas de embarazo como requisito para acceso o permanencia. La misma, solo podrá pedirse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en que el cargo implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

PARÁGRAFO 1. Al enlistar las evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso, se deberá dejar constancia de que no se incluye por la empresa la prueba de embarazo.

PARÁGRAFO 2. Cuando las evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso involucren exámenes de sangre, la candidata podrá seleccionar el centro médico o el laboratorio donde se realicen dichos exámenes.

Entrevistas de trabajo: LA EMPRESA, durante las entrevistas de trabajo realizadas a los candidatos, no podrá realizar ningún tipo de preguntas relacionadas con planes reproductivos. Estas quedan prohibidas en las entrevistas laborales.

CAPÍTULO XXIII

DESCONEXIÓN LABORAL (LEY 2191 DE 2022)

ARTÍCULO 112. Definición de desconexión laboral. “Derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o máxima legal, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. El empleador, se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador, por fuera de la jornada laboral”.

ARTÍCULO 113. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL: (I) Lineamientos, incluyendo actuaciones frente al uso de las TIC, (II) Procedimiento, para presentar quejas frente a la vulneración del derecho (propio o anónimo), (III) Procedimiento interno para quejas, que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto, verificación del cumplimiento de acuerdos y cesación de la conducta.

ARTÍCULO 114. EXCEPCIONES: No estarán sujetos a la ley: A. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; B. Los cargos de disponibilidad permanente y C. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requieran deberes de colaboración con La empresa, continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia, siempre que se justifique la inexistencia de alternativas.

CAPÍTULO XXIV

USO DE CÁMARAS DE SEGURIDAD Y GRABACIONES DE LLAMADAS

ARTÍCULO 115. MONITOREO DE LLAMADAS: Como medida de control y seguridad, y de conformidad con las condiciones pactadas en el contrato de trabajo, IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. podrá grabar o monitorear llamadas de entrada y salida, que lleve a cabo el trabajador, tanto durante los horarios de trabajo como en las extensiones de tiempo que ocurran por mayor estancia del trabajador en su sitio laboral.

PARÁGRAFO ÚNICO. Las grabaciones de llamadas servirán como prueba válida en los procesos disciplinarios adelantado en contra del trabajador.

ARTÍCULO 116. CÁMARAS DE SEGURIDAD. Como medida de control y seguridad, y de conformidad con el concepto 257031 del 20 de agosto de 2009 del Ministerio de Protección Social, IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. podrá instalar cámaras de video en sitios de trabajo y de tránsito laboral.

ARTÍCULO 117. IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., planificará, dispondrá y podrá instalar cámaras de video en los sitios laborales y de tránsito de los trabajadores, para complementar las medidas de control (principio de necesidad), sin que se viole con ello la privacidad y la intimidad del trabajador (principio de no intrusión indebida), IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. se compromete a no instalar cámaras de video en lugares que por su naturaleza son privados, como: baños y vestidores.

PARÁGRAFO ÚNICO. Las imágenes de video y llamadas grabadas servirán como prueba válida en los procesos disciplinarios adelantado en contra del trabajador.

CAPÍTULO XXV CONFIDENCIALIDAD

ARTÍCULO 118. Por información confidencial se entenderá aquella que es propiedad exclusiva de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., relacionada con el desarrollo de sus actividades, que no es pública, y que es conocida por los trabajadores con base en su cargo o funciones desempeñadas.

ARTÍCULO 119. Los trabajadores de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. tendrán prohibido divulgar información confidencial a terceros, incluyendo familiares y amigos. Cualquier incumplimiento a esta disposición será justa causal de terminación del contrato de trabajo.

CAPÍTULO XXVI CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 120. INEFICACIA. No produce ningún efecto las Cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del colaborador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al colaborador. (Artículo 109 C.S.T.).

CAPÍTULO XXVII DATOS PERSONALES.

ARTÍCULO 121. REGISTRO. La empresa mantendrá en reserva la información y los datos personales del trabajador, salvo para atender requerimientos o solicitudes de las autoridades competentes, de las Empresas o entidades administradoras del sistema integral de seguridad social o en casos similares.

ARTÍCULO 122. MANEJO. La empresa utilizará la información que tenga o llegue a tener sobre las actividades laborales o relacionadas con su trabajo y la de carácter familiar de sus trabajadores que se requiera para asuntos de información ante las autoridades competentes, entidades de seguridad social, o para los programas sociales o de bienestar existentes o que llegaren a existir

CAPÍTULO XXVIII ACOSO LABORAL MEDIDAS PARA PREVENIRLO, CORREGIRLO Y SANCIONARLO

ARTÍCULO 123. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la ley 1010 del 23 de enero de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de la Gerencia o un Coordinador de Área, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

MALTRATO LABORAL. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

PERSECUCIÓN LABORAL. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

DISCRIMINACIÓN LABORAL. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

ENTORPECIMIENTO LABORAL. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

INEQUIDAD LABORAL. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

DESPROTECCIÓN LABORAL. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las anteriores conductas se atenuarán o agravarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en sus artículos 3 y 4 respectivamente.

ARTÍCULO 124. SUJETOS ACOSO LABORAL.

A.- Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

1. La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo de Trabajo.

2. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

B.- Son Sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:

1. Los trabajadores o Empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.
2. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus Subalternos

C.- Son sujetos Participes del acoso Laboral:

1. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
2. La persona natural que omita cumplir los requisitos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 125. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar elementos e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO 1. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 2. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

PARÁGRAFO 3. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 126. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus trabajadores.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de trabajadores conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la misma.
5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 127. FINALIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral, el buen ambiente en misma y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 128. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. ha previsto a través de la Gerencia, se hagan efectivos los siguientes mecanismos: Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingresa a IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.

Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

- a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
- b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- d) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2, artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que estimaré pertinente.

- e) Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. y respaldar la dignidad e integridad de los mismos.

Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 129. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. De conformidad con la Resolución 652 y 1356 de 2012 (Emitida por el Ministerio de Trabajo), IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado por cuatro (4) miembros, dos (2) representante del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. El periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 130. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente y secretaria (o), quienes tendrán las funciones señaladas en los artículos 7 y 8 respectivamente de la Resolución 652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio del Trabajo.
2. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
3. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.
4. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
5. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
6. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
7. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
8. Presentar a las directivas de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como

el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

9. Realizar un seguimiento preventivo al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a los Directivos encargados.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a las directivas de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.
11. Reunirse ordinariamente cada tres (3) meses, se sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención.

ARTÍCULO 131. PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se busca desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para el mismo, así: El Comité de Convivencia Laboral, recibirá y dará trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

ARTÍCULO 132. CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO INTERNO: Se realiza al interior de las instalaciones de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S., para tratar de lograr el acercamiento de las partes involucradas en la presunta conducta de acoso laboral.

CONFIDENCIAL: Será de carácter reservado la información, pruebas, sujetos activos y pasivos involucrados y en general todo el manejo que se le dé a la investigación de las conductas, que puedan constituir acoso laboral.

DEBIDO PROCESO: Durante la investigación, la(s) persona(s) involucradas tendrá(n) todas las garantías de derecho a la defensa y contradicción.

CONCILIATORIO: Se busca la solución de las controversias creadas con las presuntas conductas de acoso laboral que se investiga, para que las partes inmersas en el conflicto se acerquen de manera voluntaria, utilizando la intervención de unos terceros con autoridad, para lograr un acuerdo directo.

EFFECTIVO: Busca corregir y controlar hacia el futuro las conductas de acoso laboral, que dieron lugar al procedimiento interno.

COMPETENCIA: El Comité de Convivencia Laboral, en la sede principal de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. y en cualquiera de las sucursales o agencias, será quien adelante la investigación correspondiente de las conductas que puedan llegar a tipificar acoso laboral.

ARTÍCULO 133. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: El Comité de Convivencia Laboral realizará una averiguación inicial de lo sucedido, evaluará las posibles situaciones de acoso laboral y procederá a citar a las partes involucradas para que, en el día, hora y lugar señalados en la comunicación, de manera individual se presenten en Audiencia con el fin exponer los hechos que dieron lugar a la queja.

La asistencia a dicha Audiencia será de carácter obligatorio para las partes, salvo motivos de caso fortuito o fuerza mayor que la impidan, en cuyo caso la parte que no pueda asistir deberá justificar dentro los dos (2) días hábiles siguientes el motivo de su inasistencia, siendo de recibo o de aceptarse la justificación, se procederá a fijar fecha para una nueva y última audiencia.

ARTÍCULO 134. METODOLOGÍA DEL PROCEDIMIENTO:

1. **INICIACIÓN DEL PROCESO DE ACERCAMIENTO:** En audiencia previamente señalada, el presidente del Comité de Convivencia Laboral dará lectura a la queja presentada en la que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, y pondrá de presente las pruebas que la soporta.

A continuación, otorgará la palabra a la presunta víctima de acoso laboral para que si lo considera necesario amplíe y/o aclare los hechos que motivan la queja; posteriormente dará el uso de la palabra al presunto sujeto activo de la conducta de acoso laboral, quien si lo considera necesario se manifestará sobre los mismos hechos, pudiendo solicitar las pruebas que estime conveniente.

En el caso de existir o de haber prueba testimonial por recibir, el Comité de

Convivencia Laboral, de ser posible evacuará esta prueba en la misma Audiencia, en caso contrario fijará continuación de la audiencia, con el fin de citar a los testigos a que rindan su declaración y poder así proseguir con el trámite.

El Comité de Convivencia Laboral invitará a las partes a restablecer la comunicación que se haya visto afectada por la supuesta conducta de acoso laboral y les indicará cuales son los objetivos del procedimiento que se adelanta para subsanar aquella.

A continuación, otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes, con el fin de que presenten ideas y alternativas que permitan solucionar o corregir las presuntas conductas de acoso laboral.

DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL CONFLICTO: Una vez escuchadas las partes, el Comité de Convivencia Laboral, hará una descripción general del conflicto, de su historia y contexto, posteriormente procederá a delimitar los hechos que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo que normas o leyes se puede regular el mismo.

OBTENCIÓN DEL ACUERDO: El Comité de Convivencia Laboral, requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo, llegar a una fórmula de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral, en caso afirmativo, las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.

Posteriormente, el Comité de Convivencia Laboral, manifestará a las partes cual considera la fórmula más conveniente, teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a un Acuerdo de Convivencia que tendrá carácter vinculante y obligatorio para las mismas; de estar de acuerdo las partes en la fórmula propuesta, se procederá a la redacción del acuerdo el cual será suscrito por ellas y por los miembros del Comité de Convivencia Laboral, en caso contrario se dejará también constancia por escrito.

PARÁGRAFO 1. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas en el Acuerdo de Convivencia o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a las directivas de IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S. el caso, y el trabajador, puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

Igualmente, si el Comité considera necesario adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la Gerencia, para que adelante el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 2. Cuando cualquiera de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, sea sujeto por activa, por pasiva o participe de las conductas de acoso laboral, su suplente entrará a reemplazarlo.

ARTÍCULO 135. SANCIONES PARA LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL.

El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador.

Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

Con la obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud (EPS) y las aseguradoras de riesgos laborales (ARL) el cincuenta por ciento (50 %) del costo del tratamiento de enfermedades laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.

PARÁGRAFO ÚNICO. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, adoptar las medidas sancionatorias que prevé este artículo, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores particulares.

ARTÍCULO 136. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en este Capítulo, carecerán de todo efecto cuando se profieran, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa o judicial competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

PARÁGRAFO ÚNICO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio del Trabajo conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 137. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, (los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición). (El texto señalado entre paréntesis fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional, Sentencia C- 738 de 2006).

CAPÍTULO XXIX

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

ARTÍCULO 138. PRINCIPIO DE TOLERANCIA CERO. La Empresa mantiene una política de tolerancia cero frente al acoso sexual en el ámbito laboral y promoverá ambientes de trabajo seguros, respetuosos, dignos, inclusivos y libres de cualquier forma de violencia, discriminación o conducta de naturaleza sexual no consentida.

ARTÍCULO 139. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL. Se entiende por acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual, verbal, no verbal, física, escrita, digital o virtual, no deseada por quien la recibe, que tenga por objeto o efecto afectar su dignidad, generar un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo o afectar sus condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 140. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las disposiciones del presente capítulo aplican a trabajadores, directivos, aprendices, practicantes, contratistas, personal en misión y cualquier persona que mantenga una relación laboral, contractual o funcional con la Empresa. Igualmente aplican a conductas ocurridas dentro de las instalaciones de la Empresa, durante la prestación del servicio, en actividades institucionales, capacitaciones, desplazamientos laborales, teletrabajo, trabajo remoto y medios digitales o tecnológicos relacionados con la actividad laboral.

ARTÍCULO 141. CONDUCTAS PROHIBIDAS Se prohíbe toda conducta constitutiva de acoso sexual, incluyendo, entre otras:

- a) Solicitudes, insinuaciones o propuestas de contenido sexual no deseadas.
- b) Comentarios, chistes, mensajes, imágenes, audios o comunicaciones con contenido sexual ofensivo o intimidante.
- c) Contactos físicos no consentidos o acercamientos inapropiados.
- d) Condicionar beneficios laborales, ascensos, contrataciones, permanencia o cualquier decisión laboral a la aceptación de conductas de naturaleza sexual.
- e) Cualquier comportamiento que genere un ambiente laboral hostil, intimidatorio, humillante o degradante por razones sexuales o de género.
- f) Ciber acoso: es el uso de tecnologías digitales (redes sociales, mensajería, plataformas) para intimidar, amenazar o acosar con una connotación sexual. Incluye prácticas como el envío de mensajes o imágenes no deseadas, la extorsión con contenido íntimo.

ARTÍCULO 142. PRESENTACIÓN DE QUEJAS. Toda persona que considere haber sido víctima o tenga conocimiento de posibles conductas de acoso sexual podrá presentar la respectiva queja a través de los canales institucionales definidos por la Empresa.

Las quejas serán atendidas bajo criterios de confidencialidad, protección, respeto, no revictimización y prohibición de represalias.

ARTÍCULO 143. MEDIDAS DE PROTECCIÓN. Una vez conocida la situación, la Empresa podrá adoptar medidas preventivas de protección orientadas a salvaguardar la integridad de la presunta víctima y evitar la continuidad de la conducta denunciada, sin que dichas medidas constituyan prejuzgamiento o sanción anticipada.

ARTÍCULO 144. INVESTIGACIÓN Y DEBIDO PROCESO. Las denuncias de acoso sexual serán tramitadas conforme al procedimiento institucional vigente, garantizando la debida diligencia, la confidencialidad, la imparcialidad, la presunción de inocencia, el derecho de defensa, la contradicción de las pruebas y las demás garantías del debido proceso.

Entre otras, podrán adoptarse las siguientes medidas:

- a) Restricción de contacto entre las partes.
- b) Cambio temporal de horario.
- c) Reubicación temporal.
- d) Ajustes organizacionales.
- e) Acompañamiento psicosocial.
- f) Protección de información sensible.
- g) Cualquier otra medida razonable de protección.

Estas medidas no constituyen sanción disciplinaria ni prejuzgamiento.

ARTÍCULO 145. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS Se prohíbe cualquier acto de represalia, intimidación, discriminación, amenaza o trato desfavorable contra la persona denunciante, presunta víctima, testigos o cualquier persona que participe de buena fe en una investigación relacionada con acoso sexual.

ARTÍCULO 146. FALTA GRAVE. La comisión de actos constitutivos de acoso sexual, la realización de represalias contra denunciantes o testigos, la vulneración de medidas de protección adoptadas por la Empresa o la utilización indebida de la posición jerárquica para obtener favores de naturaleza sexual constituyen faltas graves y podrán dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias, incluida la terminación del contrato de trabajo por justa causa, previo agotamiento del procedimiento correspondiente y con observancia del debido proceso.

ARTÍCULO 147. SANCIONES. Comprobada la ocurrencia de la conducta mediante el procedimiento disciplinario correspondiente, la Empresa podrá imponer las sanciones previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, incluida la terminación del contrato de trabajo por justa causa cuando la gravedad de los hechos así lo amerite.

ARTÍCULO 148. ARTICULACIÓN CON AUTORIDADES. El procedimiento interno no limita el derecho de las personas afectadas para acudir ante las autoridades administrativas, disciplinarias o judiciales competentes. Cuando los hechos puedan constituir una conducta punible, la Empresa orientará sobre las rutas legales correspondientes y colaborará con las autoridades dentro del marco de la ley.

ARTÍCULO 149. CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA. Toda información relacionada con denuncias, investigaciones, pruebas, actuaciones y decisiones derivadas de presuntos casos de acoso sexual tendrá carácter confidencial y será tratada conforme a las normas sobre protección de datos personales y reserva de la información.

El acceso a dicha información estará restringido únicamente a las personas autorizadas dentro del procedimiento.

A Continuación, se describe el procedimiento a realizar según la política para la prevención y sanción el acoso sexual en el ámbito laboral.

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

No	QUE	QUIEN	COMO	DOCUMENTO O REGISTRO	FUENTE DE CONSULTA
1	Aprobar la política y el procedimiento	Gerencia General	Revisión jurídica y administrativa	Acta de aprobación	Ley 2365 de 2024
2	Divulgar la política institucional	Gestión Humana	Circular interna, correo institucional y publicación en intranet/carteleras	Circular de divulgación	Ley 2365 de 2024
3	Incluir la política en inducción	Gestión Humana	Capacitación inicial al ingreso	Registro de inducción	SG-SST
4	Realizar reinducciones periódicas	Gestión Humana	Jornadas anuales de sensibilización	Registro de asistencia	Plan anual de capacitación
5	Capacitar líderes y jefes	Gestión Humana	Formación en prevención, enfoque de género y manejo de casos	Actas y material de capacitación	Convenio 190 OIT
6	Identificar factores de riesgo	SG-SST Gestión Humana	Evaluación de riesgos psicosociales y organizacionales	Matriz de riesgos psicosociales	Resolución 3461 de 2025
7	Identificar entornos críticos	Líderes de área	Análisis de áreas con mayor exposición de (turnos nocturnos, atención al público, interacción con pacientes)	Informe de riesgos	Política interna
8	Habilitar canales de denuncia	Gestión Humana	Definición de canales físicos y virtuales	Procedimiento y formatos	Ley 2365 de 2024
9	Recibir denuncia o queja	Gestión Humana Comité	Recepción verbal o escrita, directa o por terceros	Formato de queja confidencial	Ley 2365 de 2024
10	Registrar la queja	Gestión Humana	Asignación de código interno y archivo reservado	Registro de casos	Ley 1581 de 2012
11	Brindar orientación inicial	Gestión Humana	Información clara sobre derechos y atención	Registro de atención	Enfoque de derechos de

			procedimiento		
12	Evaluar urgencia del caso	Gestión Humana	Análisis preliminar del riesgo	Formato de evaluación inicial	Procedimiento interno
13	Activar medidas inmediatas	Gestión Humana Dirección	Separación preventiva, ajustes de turnos, cambio temporal de área	Acta de medidas preventivas	Ley 2365 de 2024
14	Garantizar no represalias	Gestión Humana Líderes	Seguimiento directo al entorno laboral	Registro de seguimiento	Ley 2365 de 2024
15	Determinar vía disciplinaria	Gestión Humana	Evaluar simultáneamente la posible configuración de falta disciplinaria y la eventual comisión de conducta penal.	Concepto interno	CST
16	Iniciar proceso disciplinario	Gestión Humana	Citación formal a descargos	Citación escrita	Art. 115 CST
17	Garantizar defensa y contradicción	Gestión Humana	Audiencia de descargos	Acta de descargos	Constitución Política
18	Recolectar y valorar pruebas	Gestión Humana	Se garantizará la aplicación del estándar de debida diligencia reforzada y perspectiva de género en la valoración probatoria.	Expediente disciplinario	Debido proceso
19	Valorar existencia de violencia basada en género	Gestión Humana	Análisis con perspectiva de género y debida diligencia reforzada	Concepto técnico	Convenio 190 OIT
20	Evaluar gravedad de la conducta	Gestión Humana Dirección	Análisis de impacto, reiteración y jerarquía	Concepto disciplinario	Reglamento Interno
21	Adoptar decisión final	Dirección Gestión Humana	La decisión final deberá estar debidamente motivada, sustentada en el análisis probatorio, la perspectiva de género, la proporcionalidad y la	Comunicación escrita	CST

			garantía de no repetición. Asimismo, podrán adoptarse acciones correctivas, preventivas y pedagógicas adicionales.		
22	Realizar seguimiento posterior al cierre del caso	Gestión Humana	Verificación de ausencia de represalias y efectividad de medidas	Registro de seguimiento	Ley 2365 de 2024

CAPÍTULO XXX

RÉGIMEN ESPECIAL APLICABLE A LOS APRENDICES

ARTÍCULO 150. NATURALEZA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE COMO CONTRATO LABORAL ESPECIAL. La Empresa podrá vincular aprendices mediante contrato de aprendizaje, el cual constituye un contrato laboral especial y a término fijo, cuya finalidad principal es la formación práctica, metódica y completa del aprendiz en actividades propias de su programa académico, técnico, tecnológico o profesional, de conformidad con la legislación vigente. Tendrán derecho a gozar de afiliación a seguridad social integral por parte de la empresa empleadora.

ARTÍCULO 151. SUJECCIÓN AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. Los aprendices estarán sujetos a las disposiciones contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, a las políticas institucionales, a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, seguridad del paciente, protección de datos personales, seguridad de la información, ética institucional y demás disposiciones internas aplicables.

ARTÍCULO 152. DERECHOS DEL APRENDIZ. Sin perjuicio de los derechos establecidos en la ley, los aprendices tendrán derecho a:

- Recibir la formación práctica correspondiente a su programa de formación.
- Desarrollar actividades acordes con la especialidad para la cual fueron vinculados.
- Recibir el apoyo económico, salario, prestaciones sociales, afiliaciones y demás derechos laborales establecidos por la normatividad vigente.
- Disfrutar de un ambiente de trabajo digno, seguro y libre de discriminación, acoso o violencia.
- Ejercer el derecho de defensa y debido proceso en cualquier actuación disciplinaria.
- Acceder a los programas institucionales de bienestar, capacitación y formación que la Empresa determine.

ARTÍCULO 153. OBLIGACIONES DEL APRENDIZ. Además de las obligaciones legales y contractuales, son obligaciones especiales del aprendiz:

- Cumplir las actividades de formación asignadas.
- Asistir puntualmente a las actividades académicas y laborales programadas.
- Cumplir las instrucciones impartidas por sus superiores y tutores de formación.
- Observar un comportamiento respetuoso y acorde con los principios institucionales.
- Utilizar adecuadamente los equipos, herramientas, recursos tecnológicos y elementos suministrados por la Empresa.
- Cumplir las normas de bioseguridad, seguridad del paciente, protección radiológica, gestión documental y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Informar oportunamente cualquier situación que afecte el normal desarrollo de su proceso formativo.

ARTÍCULO 154. CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA DE LA INFORMACIÓN. Los aprendices deberán guardar absoluta reserva sobre toda la información clínica, médica, administrativa, financiera, comercial, estratégica o técnica a la que tengan acceso durante su permanencia en la Empresa.

Especialmente deberán preservar la confidencialidad de las historias clínicas, imágenes diagnósticas, resultados médicos, datos personales de pacientes, información de colaboradores y demás información protegida por la ley.

La obligación de confidencialidad subsistirá aun después de finalizado el contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 155. SEGURIDAD DEL PACIENTE. Los aprendices deberán cumplir estrictamente los protocolos institucionales relacionados con la seguridad del paciente, calidad de la atención, humanización del servicio, manejo seguro de tecnologías médicas, bioseguridad y demás procedimientos establecidos por la Empresa.

Cualquier incumplimiento que ponga en riesgo la seguridad de los pacientes podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias conforme a la ley y al presente Reglamento.

ARTÍCULO 156. JORNADA Y HORARIOS. Los aprendices deberán cumplir la jornada y horarios establecidos por la Empresa de conformidad con las necesidades del servicio, las actividades formativas y los límites legales aplicables.

Las actividades asignadas deberán guardar relación directa con el programa de formación que cursa el aprendiz.

ARTÍCULO 157. EVALUACIÓN DEL PROCESO FORMATIVO. La Empresa podrá realizar seguimiento y evaluación permanente del desempeño, cumplimiento, asistencia, comportamiento, competencias y avances del aprendiz, dejando constancia de los resultados obtenidos cuando sea necesario.

ARTÍCULO 158. PROHIBICIONES ESPECIALES. Además de las prohibiciones establecidas para todos los trabajadores, los aprendices deberán abstenerse de:

- a) Realizar actividades ajenas a los fines institucionales durante la jornada de formación.
- b) Divulgar información confidencial o reservada.
- c) Manipular historias clínicas, registros médicos o sistemas de información sin autorización.
- d) Utilizar indebidamente equipos médicos, tecnológicos o informáticos.
- e) Suplantar información académica o laboral.
- f) Presentar documentos falsos o alterar registros institucionales.
- g) Eliminar, modificar, ocultar o destruir información propiedad de la Empresa.

ARTÍCULO 159. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Los aprendices estarán sujetos al procedimiento disciplinario establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

Ante el incumplimiento de sus obligaciones podrán imponerse las medidas disciplinarias previstas en la ley y en este Reglamento, garantizando siempre el debido proceso, el derecho de defensa y la contradicción de las pruebas.

ARTÍCULO 160. FALTAS GRAVES DEL APRENDIZ. Además de las faltas graves contempladas en el presente Reglamento, constituyen faltas graves:

- a) La violación de la reserva de la historia clínica o de datos personales.
- b) La divulgación de información confidencial de la Empresa.
- c) La alteración o destrucción de documentos o registros institucionales.
- d) El incumplimiento de protocolos que comprometan la seguridad del paciente.
- e) La utilización indebida de sistemas de información o equipos institucionales.
- f) La presentación de documentación falsa o información inexacta para obtener beneficios académicos o laborales.
- g) El abandono injustificado de las actividades de formación o del lugar de trabajo.

ARTÍCULO 161. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje terminará por las causales previstas en la ley, por vencimiento del término pactado, culminación del proceso formativo, mutuo acuerdo, justa causa o cualquier otra causal legalmente procedente.

Cuando exista justa causa, la Empresa adelantará el procedimiento disciplinario correspondiente garantizando el debido proceso y el derecho de defensa.

ARTÍCULO 162 INTEGRACIÓN NORMATIVA. En lo no previsto expresamente en este capítulo, los aprendices estarán sujetos a las disposiciones legales vigentes, al contrato de aprendizaje suscrito, al presente Reglamento Interno de Trabajo y a las demás políticas y procedimientos institucionales aplicables.

CAPÍTULO XXXI PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO

ARTÍCULO 163. CONDUCTAS VIOLATORIAS DEL PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO DE LOS EMPLEADOS, FUNCIONARIOS DIRECTIVOS. Se entenderán como conductas violatorias del programa de cumplimiento, las siguientes:

- Abstenerse de detectar y analizar operaciones inusuales o reportar operaciones sospechosas de clientes o usuarios con los cuales exista vinculación familiar, participación económica, o relaciones de amistad; y en general con cualquier actividad definida en el Manual SAGRILIFT.
- Proceder de manera fraudulenta y de mala fe.
- Intervenir en actos simulados, operaciones fraudulentas o que tiendan a ocultar, distorsionar o manipular la información de la entidad o sus asociados, en perjuicio de IVS S.A.S.
- Intervenir o participar de forma directa o indirecta en arreglos indebidos en las instituciones u organismos públicos, en otra entidad o entre particulares.
- Demorar de manera injustificada la realización de operaciones propias de su cargo, o de las que les han sido encomendadas por superiores, en detrimento de los intereses de la entidad o sus asociados.
- Realizar u omitir actuaciones o de evitar el suministro de información tendiente a favorecer, perjudicar o lesionar a una persona.
- Aprobar o improbar operaciones activas, pasivas de la entidad con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad por parte de quien tiene en sus manos la capacidad de decidir.
- Participar, decidir, o sugerir la decisión, en operaciones o servicios a favor de clientes con los que sostengan negocios particulares o tengan vinculaciones familiares.
- Aceptar regalos y atenciones desmedidas, o tratamientos preferenciales de clientes que tiendan a recibir o a esperar reciproco tratamiento.
- Incumplir con los procedimientos y funciones a cargo de los funcionarios con respecto al SAGRILIFT.
- Abstenerse de detectar y analizar riesgos frente a soborno y/o corrupción en negocios y transacciones nacionales e internacionales que puedan generar engaño, violación de confianza, pérdidas económicas y daños a la reputación de la Organización
- No informar o declarar toda aquella actividad de índole personal, familiar, profesional, entre otras, que impida desarrollar sus actividades con transparencia o debida diligencia, perdiendo la imparcialidad para la toma de decisiones.
- Realizar actos deshonestos o extralimitarse en sus funciones a cambio de sobornos o beneficios personales, ya sea de manera directa o indirecta con la finalidad de favorecer injustamente a terceros en contra de los intereses de la Empresa.
- Llevar a cabo acciones que pongan en peligro la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información que maneja IVS S.A.S.
- Incumplimiento de las políticas y procedimientos relacionados con el programa de cumplimiento de la organización"
- Las demás que lleguen a atentar con las buenas prácticas corporativas.

ARTÍCULO 164. DENUNCIAS. LA EMPRESA adelantará las acciones conducentes para que se sancione penal, administrativa y laboralmente cuando fuere necesario a los directivos, administradores y funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o coadyuven en la utilización de IVS SAS como instrumento para la realización de lavado de activos y financiación del terrorismo.

CAPÍTULO XXXII

CONDICIONAMIENTO DE INGRESO DE MASCOTAS A LAS INSTALACIONES

ARTÍCULO 165. El ingreso de mascotas (animales de compañía, como perros, gatos u otras especies domesticas) a aquellos sitios donde haya presencia de medicamentos y dispositivos médicos, se encuentra prohibido, por razones de seguridad sanitaria. Esta disposición es general, garantizando un trato equitativo y evitando privilegios o incomodidades entre el personal

Lo anterior dado que como organización operamos en el sector salud, y la presencia de animales podría comprometer la higiene del entorno de trabajo, generando riesgo de contaminación de insumos o productos farmacéuticos. Por buenas prácticas sanitarias y de bioseguridad propias del sector salud, se debe mantener un ambiente limpio y seguro, libre de factores externos que puedan afectar la calidad del servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO: El ingreso de mascotas a las sedes administrativas estará condicionado por las políticas y lineamientos que defina la organización, y en todos los eventos su ingreso estará condicionado a la autorización expresa que la empresa por conducto de sus representantes conceda para este fin.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Ley 2466 de 2025 (reforma laboral) contempla la posibilidad de implementar entornos laborales “pet-friendly”, pero no impone esta práctica como obligatoria para el empleador. En efecto, el Artículo 56 de dicha ley establece que el ingreso de mascotas comunes al lugar de trabajo queda a discreción del empleador, siendo una facultad opcional, más no un deber. En consecuencia, conforme a la normativa vigente, la empresa no está obligada a permitir mascotas en sus instalaciones y ha decidido no autorizar su ingreso, atendiendo a las consideraciones de igualdad y salud mencionadas.

CAPÍTULO XXXIII

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 166. El empleador debe publicar el Reglamento en el lugar de trabajo, mediante fijación en carteleras en las sedes principales.

Adicionalmente **LA EMPRESA** surtirá la publicación del presente Reglamento así:

1. En la Intranet
2. A través de correo electrónico de los trabajadores actualmente vinculados a la entidad mediante una **Circular interna**.

Dentro de los siguientes quince (15) días, siguientes a la publicación, los trabajadores podrán solicitar al empleador los ajustes que considere necesarios, cuando las cláusulas no estén de acuerdo con los artículos 106, 108, 111, 112, o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

De no existir acuerdo entre las partes, esta situación deberá ser puesta en conocimiento de la correspondiente Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, para que se comisione a un inspector de trabajo e inicie la investigación administrativo laboral, de ser necesario.

ARTÍCULO 167. **LA EMPRESA** publicará el Reglamento, de conformidad con lo establecido en el artículo anterior, y en la misma fecha informará a los trabajadores del contenido de dicho Reglamento. Los trabajadores podrán solicitar a **LA EMPRESA** los ajustes que estimen necesarios, cuando consideren que sus

cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. (Artículo 119 C.S.T. modificado por el Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 168. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la entidad.

ARTÍCULO 169. Todos los casos no previstos de manera expresa en este reglamento, se regirán por las disposiciones que al respecto dicte la entidad. Las infracciones a normas legales, éticas y de derecho que incurriera el personal y no contempladas en este documento serán resueltas en cada caso, atendiendo a las circunstancias, antecedentes y consecuencias, aplicando los principios que indique la ley, la costumbre y la lógica.

ARTÍCULO 170. El presente reglamento podrá ser modificado de acuerdo con el procedimiento que establezca la legislación que se encuentre vigente al momento de producirse dicha modificación; o mediante orden debidamente notificada.

CAPÍTULO XXXIV

VIGENCIA

ARTÍCULO 171. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días hábiles después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPITULO XXXV CLÁUSULAS INEFICACES

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

La Representante Legal:



ANA MARÍA SIERRA ACOSTA
C.C. 43.167.214
GERENTE
IMÁGENES DE VIDA Y SALUD S.A.S.
NIT900839212
Carrera 48A #16 Sur-86 6 piso
Medellín, 25 de junio de 2026



