

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CARDIOLOGIA SIGLO XXI S.A.S.
NIT. 900.600.212-4**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1. El presente Reglamento Interno del Trabajo es un instrumento de carácter laboral que tiene por finalidad establecer las condiciones, derechos y obligaciones a los que se debe sujetar la empresa **CARDIOLOGIA SIGLO XXI S.A.S.**, ubicada en la Calle 35 A N° 4B-35 Barrio Cádiz en la ciudad de Ibagué (Tolima), y en cada una de las sedes en las cuales tenga presencia, así como a todos sus trabajadores.

PARÁGRAFO 1. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores tanto en la sede principal como en las subsidiarias o en los lugares donde se preste el servicio. El contenido del presente Reglamento se aplicará teniendo en cuenta la actividad u objeto social de la Empresa, dedicada a actividades de atención a la salud y de apoyo terapéutico. Lo anterior, no obsta para que éste sea transformado y la Empresa pueda incluir otras actividades en el respectivo giro laboral de la compañía.

PARÁGRAFO 2. Cuando dentro del presente reglamento se haga referencia a la transcripción de una ley, el artículo correspondiente se entenderá actualizado o derogado, si se presentare un cambio en la normatividad vigente.

**CAPÍTULO II
CONDICIONES DE SELECCIÓN Y VINCULACIÓN**

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud ya sea por medio físico o digital a los medios de contacto oficiales de la empresa, adjuntando su hoja de vida en la que indique sus datos de contacto, formación académica, experiencia laboral y referencias personales.

ARTÍCULO 3. Quien, posterior al proceso de selección, haya resultado elegido para ocupar el cargo, deberá aportar para su vinculación lo siguiente:

- a) Hoja de vida.
- b) Copia de la cédula de ciudadanía, cédula de extranjería, permiso especial de permanencia o el documento válido e idóneo de identificación.
- c) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.

- d) Si ya tiene experiencia laboral, certificado laboral de los empleadores con quien haya trabajado, que conste el tiempo de servicio, la labor ejecutada y en lo posible calificación del desempeño de la labor contratada;
- e) Fotocopia de los certificados de estudio y títulos obtenidos acorde con los requisitos exigidos para cada cargo y fotocopia de la tarjeta profesional y convalidación de título si es el caso.
- f) Certificado de afiliación de la EPS, fondo de pensiones y cesantías en donde se encuentre inscrito (si ha estado afiliado anteriormente).
- g) Dependiendo del cargo, presentar las pruebas de aptitud, psicotécnicas (wartegg o cualquiera que la empresa estime pertinente) y el test de personalidad que así considere la Compañía.
- h) Visita domiciliaria, realizada por la Empresa, si ésta lo considera necesario.
- i) Certificado de inscripción en el registro único Nacional RETHUS
- j) Carnet de Vacunas (Hepatitis B- Tétano – Fiebre Amarilla – Covid 19 o Titulación de Anticuerpos Hepatitis B)
- k) Certificado curso de Violencia Sexual
- l) Certificado de soporte vital básico y/o avanzado según aplique para el cargo
- m) Certificado de humanización en servicios de salud
- n) Certificados adicionales que regule la normatividad legal vigente
- o) Si es extranjero debe presentar copia de la cédula de extranjería, pasaporte con visa ordinaria y permiso de las autoridades competentes para trabajar en la actividad para la cual fue solicitado el puesto.
- p) Certificado o extracto en donde esté el número de cuenta bancaria.
- q) Evaluación médica ocupacional de ingreso para el perfil del cargo, cuyo gasto es cubierto por el Empleador.
- r) Toda la documentación exigida por las entidades del sistema de seguridad social y caja de compensación familiar para la afiliación de los beneficiarios, lo cual incluye:
 - 1. Fotocopia de registro civil de matrimonio
 - 2. Declaración juramentada de convivencia por más de dos (2) años
 - 3. Registro civil de nacimiento de los hijos
 - 4. Certificado actual de estudios de los hijos mayores de 12 años y menores de 25 años
 - 5. Certificado de hijos o dependientes económicamente que se encuentran en estado de invalidez.

6. Demás documentos solicitados por estas entidades para cada caso en particular.

PARÁGRAFO 1. Conforme a la Ley 2375 del 2024, las personas que hayan sido condenadas por la comisión de delitos contra la libertad sexual, integridad, y formación sexual de persona menor de 18 años, serán inhabilitadas para el desempeño de cargos, oficios o profesiones del sector salud, que involucren una relación directa y habitual con menores de edad, específicamente personal médico, de psicología, enfermería, odontología y demás personal de la salud, de atención directa que su público objetivo sean niños, niñas y adolescentes.

La falsedad en la información suministrada es causa de despido con justa causa.

PARAGRÁFO 2. En los procesos de selección y vinculación, EL EMPLEADOR aplicará el principio de igualdad y no discriminación, conforme a lo previsto en el artículo 13 de la Constitución Política, el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1496 de 2011, la Ley 1010 de 2006, Ley 2466 de 2025 y las directrices vigentes del Ministerio del Trabajo en materia de inspección laboral con enfoque de igualdad.

Las decisiones de selección y contratación se adoptarán con base en criterios objetivos, técnicos y razonables, relacionados exclusivamente con los requisitos del cargo, las necesidades del servicio, la experiencia, la formación y las competencias requeridas, sin que exista obligación de vincular a una persona determinada ni de justificar decisiones más allá de dichos criterios.

En consecuencia, no se permitirá un trato diferenciado injustificado fundado en sexo o género, edad, origen étnico, nacionalidad, religión, discapacidad, condición de salud, identidad u orientación sexual, estado civil, situación familiar o cualquier otra condición ajena al desempeño laboral. Cuando resulte legalmente exigible, EL EMPLEADOR evaluará la implementación de ajustes razonables, de acuerdo con la normatividad vigente y las condiciones operativas de la empresa.

ARTÍCULO 4. El personal seleccionado, previo a su ingreso debe realizar las pruebas de admisión de acuerdo con el cargo al que aspira, dicha prueba será proporcionada por la oficina de personal, la misma que se incluirá en su hoja de vida, conjuntamente con la documentación que solicite el área de personal.

PARÁGRAFO 1. El empleador podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documento, 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, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan." (Artículo 1 ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., artículo primero y segundo, convenio 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del

Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (Decreto Reglamentario 559 de 1991, art. 22) ni la Libreta Militar (artículo 111 Decreto 2150 de 1995).

De conformidad con lo establecido en la Ley 1780 de 2016, no se podrá exigir al aspirante la presentación de la tarjeta militar para ingresar a un empleo. Por esta razón, las personas declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas podrán acceder a un empleo sin haber definido su situación militar. Sin embargo, a partir de la fecha de su vinculación laboral estas personas tendrán un lapso de dieciocho (18) meses para definir su situación militar, término en el cual la Empresa podrá exigir dicho documento y el incumplimiento de presentar el mismo, constituye falta grave contra este reglamento, acarreando las sanciones disciplinarias correspondientes.

PARÁGRAFO 2. Si para el desempeño de sus funciones, el trabajador cuando, recibe bienes o implementos de la compañía o clientes, deberá firmar el acta de recepción y descargo que corresponda aceptando la responsabilidad por su custodia y cuidado; debiendo devolverlos a la empresa, al momento en que se lo solicite o de manera inmediata por conclusión de la relación laboral; la empresa verificará que los bienes presenten las mismas condiciones que tenían al momento de ser entregados al trabajador, considerando el desgaste natural y normal por el tiempo. La destrucción o pérdida por culpa del trabajador y debidamente comprobados, serán de su responsabilidad directa.

PARÁGRAFO 3. Al incorporarse al servicio de la Empresa, el nuevo trabajador recibirá con documento sus funciones, la relación de bienes que se le entrega bajo su responsabilidad, así como otras instrucciones y consideraciones a criterio de su jefe inmediato superior.

CAPÍTULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 5. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre el desarrollo de formación teórica práctica en los diferentes niveles de cualificación, comprendiendo estudiantes de programas normalistas en Escuelas Normales Superiores, de educación superior en niveles de pregrado y posgrado, de educación para el trabajo y desarrollo humano, de formación profesional integral del SENA o del Subsistema de Formación para el Trabajo.

Tratándose de estudiantes universitarios, el contrato de aprendizaje procederá cuando el aprendiz curse el semestre de práctica o cuando desarrolle actividades en la empresa por un

tiempo no inferior a veinticuatro (24) horas semanales, de manera concurrente con el cumplimiento del pensum académico de su programa de educación superior. Así mismo, podrá celebrarse para el cumplimiento del requisito de judicatura, conforme a la normatividad vigente.

Igualmente, los estudiantes de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre que el pensum académico contemple formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o aptitud profesional, debiendo en todo caso las actividades desarrolladas en la fase práctica guardar relación directa con su proceso de formación académica.

PARÁGRAFO: En el desarrollo del contrato de aprendizaje intervienen el aprendiz, la empresa patrocinadora, el tutor y el monitor, quienes cumplen funciones específicas dentro del proceso formativo; el aprendiz es la persona vinculada mediante contrato de aprendizaje que debe ejecutar de manera diligente las actividades asignadas, cumplir el plan de formación y aplicar los conocimientos adquiridos, manteniendo la finalidad formativa del vínculo; la empresa patrocinadora es la entidad que proporciona el escenario de aprendizaje, garantiza los medios, condiciones y acompañamiento necesarios para el desarrollo de la formación, designa el tutor y vela por el cumplimiento del programa formativo en el entorno laboral; el tutor es el trabajador designado por la empresa que orienta, acompaña, supervisa y evalúa el desempeño del aprendiz en la fase práctica, asegurando la correcta ejecución de las actividades y su coherencia con el proceso formativo; y el monitor es la persona designada por la institución educativa que realiza el seguimiento académico y pedagógico, coordina con la empresa el desarrollo del plan de formación y verifica que las actividades desarrolladas correspondan al programa académico, garantizando en todo momento la finalidad formativa del contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 6. MODALIDADES DE FORMACIÓN EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

El contrato de aprendizaje podrá desarrollarse bajo las siguientes modalidades:

1. Formación tradicional: Es aquella en la que el aprendiz desarrolla inicialmente una fase lectiva en la institución educativa y posteriormente una fase práctica en la empresa, aplicando los conocimientos adquiridos, de acuerdo con el programa de formación.
2. Formación dual: Es aquella en la que la formación se desarrolla de manera conjunta entre la empresa y la institución educativa, mediante un esquema de alternancia entre la teoría y la práctica, actuando ambas como coformadoras del aprendiz.

PARÁGRAFO. En todos los casos, las actividades desarrolladas por el aprendiz deberán guardar relación con su proceso de formación y mantener su finalidad formativa.

ARTÍCULO 7. Podrán celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de quince (15) años, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 y el artículo 2.2.6.3.1.4 del Capítulo 3, Título 6, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, subrogado por el Decreto 223 de 2026.

Las prácticas laborales no podrán ser realizadas por estudiantes menores de quince (15) años, en concordancia con lo establecido en el artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia y el literal a) del artículo 16 de la Ley 1780 de 2016.

Cuando el estudiante tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años, sus representantes legales deberán tramitar previamente la autorización ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante la autoridad territorial competente.

PARÁGRAFO. En el contrato de aprendizaje, la autorización prevista en el presente artículo solo será exigible cuando el aprendiz tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años al inicio de la fase práctica.

ARTÍCULO 8. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y debe contener al menos los siguientes puntos:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cedula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la Institución Educativa que atenderá la fase lectiva del aprendizaje con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cedula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de formación que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del contrato de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la Institución Educativa para realizar supervisión de la actividad formativa.
7. Duración del contrato de aprendizaje, con indicación de las fases lectiva y práctica, o únicamente de la fase práctica, cuando así lo exija el programa de formación.
8. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
9. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
10. La obligación de afiliación a los sistemas de seguridad social.
11. Derechos y obligaciones de la empresa patrocinadora y el aprendiz.
12. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
13. Fecha de suscripción del contrato.
14. Firmas de la empresa patrocinadora y el aprendiz.

ARTÍCULO 9. DURACIÓN. La duración del contrato de aprendizaje no podrá exceder de tres (3) años, de conformidad con lo establecido en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo.

La duración del contrato será la que determine el respectivo programa de formación, atendiendo a su diseño curricular y al tiempo requerido para el cumplimiento de los resultados de aprendizaje, ya sea en su componente teórico-práctico, práctico o de formación dual, con el fin de permitir al aprendiz culminar su proceso formativo u obtener la cualificación correspondiente.

Cuando el contrato de aprendizaje tenga por objeto exclusivamente el desarrollo de la fase práctica exigida por programas de formación universitarios, tecnológicos o técnicos profesionales, su duración corresponderá al tiempo establecido en el respectivo programa académico para dicha práctica.

En los casos de formación dual, el contrato podrá celebrarse hasta por un término máximo de tres (3) años, debiendo garantizarse una distribución equilibrada entre la fase lectiva y la fase práctica, cada una con una participación no inferior al cincuenta por ciento (50%) del tiempo total. La alternancia entre dichas fases podrá establecerse de común acuerdo entre la empresa y la institución educativa, conforme al diseño del programa de formación.

ARTÍCULO 10. APOYO DE SOSTENIMIENTO. El apoyo de sostenimiento mensual tiene como finalidad garantizar la permanencia y el adecuado desarrollo del proceso formativo del aprendiz. Durante toda la vigencia del contrato de aprendizaje, la empresa deberá reconocer al aprendiz un apoyo económico mensual en los siguientes términos:

Cuando se trate de formación bajo modalidad dual, el aprendiz recibirá como mínimo, durante el primer año, un apoyo equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, y durante el segundo año, el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Si la formación es de tipo tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo, durante la fase lectiva, un apoyo equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, y durante la fase práctica, un apoyo equivalente al cien por ciento (100%) del mismo.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado, modificado o pactado a través de convenios colectivos, contratos colectivos o fallos arbitrales derivados de una negociación colectiva.

Cuando se trate de aprendices que cursen estudios universitarios, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al valor de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, sin importar la modalidad de formación.

En la etapa práctica o durante toda la formación dual, el apoyo de sostenimiento tendrá carácter salarial para todos los efectos legales y se aplicarán las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo, incluyendo prestaciones sociales, auxilios, dotación, elementos de protección personal y demás beneficios propios de un contrato de trabajo.

ARTÍCULO 11. SEGURIDAD SOCIAL. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud y al Sistema General de Riesgos Laborales, bajo el

régimen de trabajadores dependientes, con las respectivas cotizaciones asumidas en su totalidad por la empresa patrocinadora.

Durante la fase práctica, así como durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado como trabajador dependiente al Sistema General de Seguridad Social Integral en salud, pensiones y riesgos laborales, con derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones sociales, auxilios y demás beneficios propios de la legislación laboral. El aporte correspondiente al Sistema General de Riesgos Laborales será asumido en su integridad por la empresa y corresponderá al nivel de riesgo asociado a su actividad económica y a las funciones asignadas al aprendiz.

ARTÍCULO 13. OBLIGACIONES DEL APRENDIZ. Son obligaciones del aprendiz durante el desarrollo del contrato de aprendizaje, las siguientes:

1. Procurar el cuidado integral de su salud y cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo durante el desarrollo de sus actividades formativas.
2. Presentar, al inicio de la práctica, el plan de formación o de práctica, debidamente aprobado por el tutor de la empresa y el monitor o responsable de la institución educativa.
3. Cumplir con el horario establecido para el desarrollo de la formación, conforme a lo acordado con la empresa y la institución educativa.
4. Ejecutar de manera diligente las actividades, compromisos y condiciones definidas en el plan de formación, atendiendo las instrucciones impartidas en el marco de su proceso formativo.
5. Hacer uso adecuado de los elementos, herramientas y equipos suministrados para el desarrollo de sus actividades, y restituirlos en debidas condiciones al finalizar la relación de aprendizaje.
6. Guardar estricta confidencialidad respecto de la información a la que tenga acceso con ocasión de su proceso formativo.
7. Informar de manera oportuna a la empresa y a la institución educativa cualquier situación que pueda afectar el desarrollo de sus actividades o su proceso de formación.

PARÁGRAFO. Durante la fase lectiva, el aprendiz deberá sujetarse a las disposiciones, reglamentos y directrices de la institución educativa, además de las obligaciones aquí señaladas que resulten compatibles con dicha etapa.

Durante la fase práctica, además de las obligaciones previstas en el presente artículo, el aprendiz deberá cumplir con lo dispuesto en el presente Reglamento Interno de Trabajo, así como con los manuales, políticas, protocolos internos, el contrato de aprendizaje y demás disposiciones que resulten aplicables en CARDIOLOGIA SIGLO XXI, en lo que corresponda a su proceso formativo.

ARTÍCULO 14. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA PATROCINADORA. CARDIOLOGIA SIGLO XXI SAS deberá garantizar condiciones adecuadas para el desarrollo del proceso formativo, disponiendo medidas que aseguren entornos laborales seguros, protectores y libres

de discriminación, especialmente para jóvenes y mujeres; proporcionar los espacios, herramientas y elementos necesarios para la formación, incluidos los elementos de protección personal que correspondan; realizar la inducción al aprendiz o practicante sobre el funcionamiento de la empresa y de la actividad formativa, así como suministrar copia del Reglamento Interno de Trabajo en los casos de contrato de aprendizaje; designar un tutor responsable de la supervisión, acompañamiento y seguimiento del proceso formativo; participar en la definición del plan de formación o de práctica junto con el aprendiz y el monitor, y, en los casos de formación dual, acordarlo de manera conjunta con la institución educativa conforme al modelo de alternancia; cumplir con las obligaciones en materia de Seguridad Social según la modalidad aplicable; asignar actividades directamente relacionadas con el proceso de formación y el área de cualificación del aprendiz; actuar como coformadora en la fase práctica cuando se trate de formación dual; y certificar la realización de la práctica o del proceso formativo una vez verificado su cumplimiento. Así mismo, deberá cumplir con las demás obligaciones legales previstas en el artículo 2.2.6.3.1.10 del Capítulo 3, Título 6, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, subrogado por el Decreto 0223 de 2026.

ARTÍCULO 15. Son causas de terminación del contrato de aprendizaje, las siguientes:

1. Por muerte del aprendiz.
2. Por mutuo consentimiento, exento de vicios.
3. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
4. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.
5. Por sentencia ejecutoriada.
7. Por expiración del plazo fijo pactado conforme a las fechas del contrato de aprendizaje
8. Por decisión unilateral con justa causa comprobada y agotado el respectivo proceso disciplinario.
9. Por decisión unilateral sin justa causa con el respectivo reconocimiento de la indemnización correspondiente

ARTÍCULO 16. La facultad disciplinaria de MEDICAL LIFE CARE frente al aprendiz se ejercerá exclusivamente en relación con las actividades propias del proceso formativo, con el fin de garantizar el adecuado desarrollo del aprendizaje, así como el orden y la disciplina en la organización.

Las actuaciones disciplinarias se adelantarán conforme al procedimiento disciplinario establecido por CARDIOLOGÍA SIGLO XXI, según lo dispuesto en el artículo 145 del presente Reglamento Interno de Trabajo, en armonía con lo previsto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, Circular 0083 del 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo y Decreto 223 de 2026

En caso de apertura de procesos disciplinarios por faltas calificadas como graves, la empresa deberá informar al monitor de la institución educativa a través del correo electrónico institucional suministrado al inicio de la práctica.

Así mismo, cuando la decisión adoptada implique la suspensión o terminación del contrato de aprendizaje, la empresa deberá notificar al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendizices (SGVA), para efectos del control de la cuota de aprendizaje, y a la institución educativa del aprendiz mediante comunicación dirigida al monitor designado.

PARÁGRAFO. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de aprendizaje: Trabajo:

1. Las indicadas en el literal "a" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Por no regresar el aprendiz a su práctica laboral, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
3. El incumplimiento de las obligaciones del aprendiz, en aplicación de la facultad disciplinaria de la empresa patrocinadora.
4. La terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa.

ARTÍCULO 17. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje podrá suspenderse, además de las causales previstas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, durante la fase práctica por vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora cuando el aprendiz no haya causado el derecho al descanso remunerado, así como por licencia de maternidad, paternidad o incapacidades de origen común o laboral superiores a cinco (5) días hábiles dentro de un mismo mes calendario; en tales eventos se interrumpe temporalmente la ejecución del contrato, suspendiéndose para el aprendiz la obligación de desarrollar las actividades formativas y para la empresa el pago del apoyo de sostenimiento, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones causadas con anterioridad, especialmente frente al Sistema de Seguridad Social. Una vez desaparezca la causal de suspensión, el contrato se reanuda hasta completar el tiempo restante previsto, sin que el tiempo suspendido se contabilice dentro del término del contrato. La suspensión deberá ser reportada en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendizices (SGVA) del SENA.

ARTÍCULO 18. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la empresa se ceñirá a lo dispuesto en la Ley 789 de 2002 y el Decreto 223 de 2026, esto es, contratará un aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Si la empresa llegare a tener entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrá un aprendiz.

La empresa podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de sus actividades propias, siempre y cuando éstos no superen el veinticinco (25%) del total de su cuota de aprendices.

ARTÍCULO 19. Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada.

ARTÍCULO 20. Para la celebración de los contratos de aprendizaje se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad. (Artículo 37 de la Ley 789 de 2002)

PARÁGRAFO. El tiempo correspondiente a la fase practica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá coma experiencia laboral para el aprendiz.

ARTÍCULO 21. Cuando la Empresa se encuentre legalmente obligada a cumplir la cuota de aprendizaje, procurará su cumplimiento mediante la vinculación de aprendices, conforme a la normatividad aplicable. No obstante, en caso de no vincular aprendices para cumplir total o parcialmente dicha cuota, la Empresa dará cumplimiento a la obligación mediante la monetización, cancelando al SENA un valor mensual equivalente a uno punto cinco (1,5) SMLMV por cada aprendiz que no contrate; si la monetización es parcial, el valor será proporcional al número de aprendices no vinculados para completar la cuota mínima obligatoria.

ARTÍCULO 22. En todo lo no previsto en el presente capítulo, el contrato de aprendizaje se regirá por lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, la Circular 083 de 2025 y las demás normas que la modifiquen, complementen o sustituyan, en especial por lo establecido en el Decreto 0223 de 2026, en lo que resulte aplicable.

ARTÍCULO 23. La empresa CARDIOLOGIA SIGLO XXI podrá celebrar prácticas laborales bajo la modalidad de vinculación formativa, la cual constituye una relación de carácter formativo y no un contrato de trabajo ni una modalidad laboral especial, a diferencia del contrato de aprendizaje. En consecuencia, su desarrollo se regirá por lo dispuesto en el Decreto 0223 de 2026 y por las demás normas vigentes aplicables al momento de la vinculación, sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones internas que resulten compatibles con su naturaleza formativa.

CAPÍTULO IV MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 24. En los casos en los que no se extienda documento por escrito, o éste se destruya o se extravié, el contrato de trabajo se entenderá celebrado con arreglo a las normas de este Reglamento y a las disposiciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 25. El Empleador puede en cualquier momento, sin previo aviso trasladar al trabajador a otros sitios de trabajo, dentro o fuera de los establecimientos de la Empresa o del territorio colombiano, o asignarle el desempeño de labores o funciones distintas de las que venga desempeñando en cualquiera de sus dependencias, siempre que por este motivo no se reduzca la categoría ni el salario básico del trabajador.

ARTÍCULO 26. El empleador puede celebrar contratos de trabajo por tiempo indefinido, fijo o determinado, por el tiempo que dure una obra o labor determinada, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio o bajo las modalidades que establezca la ley.

ARTÍCULO 27. El contrato a término fijo debe constar por escrito y no podrá ser de duración superior a cuatro (4) años, puesto que, cumplido ese plazo, se transformará automáticamente en contrato a término indefinido.

Si con antelación no inferior a treinta (30) días a la fecha de vencimiento del término inicial estipulado en el contrato, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su decisión de no continuar con la relación laboral, se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado y así sucesivamente.

No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos más de la misma duración, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, sin que pueda superarse el límite temporal de hasta cuatro (4) años en total.

ARTÍCULO 28. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Está indemnización comprende el daño emergente y el lucro cesante.

CAPÍTULO V PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 29. La empresa, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del empleado y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. (Artículo 76, CST).

ARTÍCULO 30. El periodo 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 31. El periodo de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1), año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y empleado se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7, ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 32. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el empleado continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por el empleado a la empresa se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los empleados en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones.

PARÁGRAFO. Si no fuere posible la notificación personal de la terminación del contrato en el periodo de prueba, se le enviará al trabajador la carta de terminación a la dirección registrada en la hoja de vida o correo electrónico.

CAPÍTULO VI EMPLEADOS ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 33. No tiene el carácter de trabajadores propiamente dichos del Empleador, sino el de meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes, y de índole distinta a las actividades normales del Empleador. Estos trabajadores tienen derecho además del salario, al pago del descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado, y en cuanto a prestaciones se refiere a las indicadas en el inciso 2o del artículo 223 del CST. (art 6 cst)

CAPÍTULO VII HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 34. Las horas de entrada y salida de los empleados, son las que a continuación se expresan:

a) Horario laboral para el personal de la sede en la ciudad de Ibagué (Tolima):

Horario de Trabajo de Lunes a viernes

Hora de Entrada: 7:00 am

Hora de Salida: 12:00 pm

Hora de Almuerzo: 12:00 a 2:00 pm

Retorno al Trabajo: 2:00 pm

Hora de Salida Final: 5:00 pm

Excepción: los días viernes la hora de salida es a las 6:00 pm

Horario de Trabajo del sábado: 8:00 a 10:30 am

Con una (1) hora y media de almuerzo de lunes a viernes, sin exceder el tiempo de la jornada ordinaria máxima laboral, es decir, no superará las cuarenta y cuatro (44) horas semanales, las cuales irán disminuyendo gradualmente como lo indica la Ley 2101 de 2021.

Al 15 de Julio de 2026 la jornada ordinaria máxima será de cuarenta y dos (42) horas semanales, fecha en la cual EL EMPLEADOR ajustará el tiempo de trabajo para dar cumplimiento a lo correspondiente

b) Horario laboral para el personal de la sede en la ciudad de Espinal (Tolima):

Horario de Trabajo de Lunes a viernes

Hora de Entrada: 7:00 am

Hora de Salida: 12:00 pm

Hora de Almuerzo: 12:00 a 2:00 pm

Retorno al Trabajo: 2:00 pm

Hora de Salida Final: 5:00 pm

Excepción: los días viernes la hora de salida es a las 6:00 pm

Horario de Trabajo del sábado: 8:00 a 10:30 am

Con una (1) hora y media de almuerzo de lunes a viernes, sin exceder el tiempo de la jornada ordinaria máxima laboral, es decir, no superará las cuarenta y cuatro (44) horas semanales, las cuales irán disminuyendo gradualmente como lo indica la Ley 2101 de 2021.

Al 15 de Julio de 2026 la jornada ordinaria máxima será de cuarenta y dos (42) horas semanales, fecha en la cual EL EMPLEADOR ajustará el tiempo de trabajo para dar cumplimiento a lo correspondiente

c) **Horario laboral para el personal de la sede en la ciudad de Honda (Tolima):**

Horario de Trabajo de Lunes a viernes

Hora de Entrada: 7:00 am

Hora de Salida: 12:00 pm

Hora de Almuerzo: 12:00 a 2:00 pm

Retorno al Trabajo: 2:00 pm

Hora de Salida Final: 5:00 pm

Excepción: los días viernes la hora de salida es a las 6:00 pm

Horario de Trabajo del sábado: 8:00 a 10:30 am

Con una (1) hora y media de almuerzo de lunes a viernes, sin exceder el tiempo de la jornada ordinaria máxima laboral, es decir, no superará las cuarenta y cuatro (44) horas semanales, las cuales irán disminuyendo gradualmente como lo indica la Ley 2101 de 2021.

Al 15 de Julio de 2026 la jornada ordinaria máxima será de cuarenta y dos (42) horas semanales, fecha en la cual EL EMPLEADOR ajustará el tiempo de trabajo para dar cumplimiento a lo correspondiente

d) **Horario laboral para el personal de la sede en la ciudad de Girardot (Cundinamarca):**

Horario de Trabajo de Lunes a viernes

Hora de Entrada: 7:00 am

Hora de Salida: 12:00 pm

Hora de Almuerzo: 12:00 a 2:00 pm

Retorno al Trabajo: 2:00 pm

Hora de Salida Final: 5:00 pm

Excepción: los días viernes la hora de salida es a las 6:00 pm

Horario de Trabajo del sábado: 8:00 a 10:30 am

Con una (1) hora y media de almuerzo de lunes a viernes, sin exceder el tiempo de la jornada ordinaria máxima laboral, es decir, no superará las cuarenta y cuatro (44) horas semanales, las cuales irán disminuyendo gradualmente como lo indica la Ley 2101 de 2021.

Al 15 de Julio de 2026 la jornada ordinaria máxima será de cuarenta y dos (42) horas semanales, fecha en la cual EL EMPLEADOR ajustará el tiempo de trabajo para dar cumplimiento a lo correspondiente

PARÁGRAFO 1. No obstante, el empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda las horas perpetradas en la semana estipuladas por ley.

Para efecto de lo anterior, **CARDIOLOGIA SIGLO XXI S.A.S.**, se reserva el derecho de coordinar los horarios de trabajo distribuidos en los días de la semana sin que se excedan de los plazos estipulados en la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 2: El cambio de horario será avisado al personal oportunamente por su jefe Inmediato. La Empresa podrá autorizar y notificar por escrito a los trabajadores las modificaciones del horario que se requieran sobre el horario general establecido, horarios que se considerarán excepcionales, sin menoscabo del límite legal de horas semanales y sin que el aumento del mínimo de horas hasta llegar a dicho límite constituya trabajo suplementario o de horas extras, con el fin de lograr la flexibilidad según las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO 3. El trabajador tendrá espacios en cada jornada laboral, una en la mañana y otra en la tarde, en los cuales realizara las pausas activas, las cuales se harán conforme a los lineamientos definidos por el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta dependencia asignará e informará los horarios correspondientes, garantizando que dichas actividades no interfieran con la adecuada atención al público.

ARTÍCULO 35. JORNADA MÁXIMA. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será el establecido acorde a la normatividad vigente, salvo las siguientes excepciones:

- a) 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.
- b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
 2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
- c) El Empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

PARÁGRAFO 1: La jornada de trabajo comenzará en el momento en que los trabajadores inicien sus respectivas labores, sin tener en consideración el tiempo empleado en los desplazamientos para llegar al lugar del trabajo, ni el requerido para el regreso cuando se realiza en la misma sede para la cual fue contratado.

Cuando se requiera que el trabajador preste su servicio fuera de la sede, se reconocerá el tiempo destinado a su traslado y regreso de acuerdo con lo que indique la ley.

PARÁGRAFO 2: La Empresa no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, manejo o confianza.

PARÁGRAFO 3: El número de horas máximas de trabajo previstas en este reglamento, podrán ser elevada por la Empresa sin permiso del Ministerio del Trabajo por razón de fuerza mayor, caso fortuito de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las oficinas de la Empresa, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de los negocios sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras, siempre y cuando no se trate de trabajadores de Supervisión, Dirección, Confianza o Manejo. Será obligatorio para los trabajadores de la Empresa desempeñar los trabajos que en tales casos se requieran, aún fuera de las horas o días hábiles de labor. (Artículo 163 del C.S.T.)

PARÁGRAFO 4: Los trabajadores, para poder retirarse de la dependencia o lugar de trabajo antes de terminar su jornada laboral, deben solicitar al superior inmediato el respectivo permiso o al siguiente superior en la escala jerárquica, quien lo tramitará o autorizará de acuerdo con las

disposiciones vigentes que la Empresa establezca al respecto. La no presentación del permiso al Líder SIAU o a su Representante por parte del trabajador, será sancionada como falta leve. Para solicitar permiso médico deberá estar justificado por la E.P.S.

PARÁGRAFO 5. No se autorizan intercambios de turnos o de jornada entre los empleados de la Empresa, a menos que lo autorice ella por escrito y con al menos veinticuatro (24) horas de anticipación.

PARÁGRAFO 6. Cuando EL EMPLEADOR tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L.50/90, art.21).

Cuando EL EMPLEADOR comience a implementar la disminución de la jornada laboral de trabajo conforme lo indica la Ley 2101 de 2021, el tiempo destinado para esta jornada recreativa disminuirá gradualmente, hasta el punto de prescindir de esta de acuerdo con lo señalado en la disposición anterior.

PARÁGRAFO 7. EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

PARÁGRAFO 8. (Art. 11 Ley 2466 de 2025) CARDIOLOGÍA SIGLO XXI S.A.S., y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) 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. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínima cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta jornada flexible se ira ajustando paulatinamente a lo indicado en la Ley 2101 de 2021.

PARÁGRAFO 9. Jornada de tiempo parcial. (Dcto 2616/2013). La Empresa podrá acordar con el trabajador que la jornada se realice a tiempo parcial, es decir, que se ejecute por un número determinado de días en el mes sin exceder de veinte (20) días, siempre y cuando el trabajador se encuentre afiliado al sistema de seguridad social en salud dentro del esquema subsidiado y su salario en el mes sea inferior al mínimo mensual legal vigente.

ARTÍCULO 36. De la jornada ordinaria máxima queda exceptuado además de los mencionados en artículos anteriores:

- a) Los trabajadores que desempeñen cargos de Supervisión, Dirección, Confianza o Manejo ni para los que ejercen actividades discontinuas o intermitentes y los de simple

vigilancia, cuando residen en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario, pero sí habrá lugar al pago de recargos nocturnos, de días de descanso y festivos.

- b) En las labores que sean especiales insalubres o peligrosas el gobierno ordena la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con los dictámenes respectivos.

PARÁGRAFO. La calidad de trabajador de Supervisión, Dirección, Confianza o Manejo se adquiere debido a la naturaleza de las funciones asignadas; estas exigen características como honradez, rectitud y lealtad; además de ello, comprometen significativamente los intereses económicos de la empresa. Asimismo, estas posiciones demandan un especial grado de compromiso, reserva, prudencia y precaución por parte del trabajador.

De igual manera, las actividades de estos trabajadores son esenciales para el desarrollo de la empresa y la preservación de sus intereses fundamentales, tanto así, que estos trabajadores ejercen funciones de representación del empleador, ocupando una posición jerárquica especial con facultades de mando y revestidos de un poder discrecional de autodecisión. Lo anterior acorde a los elementos jurisprudenciales establecidos en la Sentencia SL 392 de 2024.

ARTÍCULO 37. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determina suspensión de trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 38. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleva a cabo por turno de trabajadores la Empresa podría ampliar la duración de la jornada ordinaria en más de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para el periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de nueve (9) horas diarias ni de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. Esta jornada se ceñirá y ajustará en el tiempo a lo que se indica en la ley 2101 de 2021.

ARTÍCULO 39. 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 sin que tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana. La ampliación de tales casos constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 40. EL EMPLEADOR podrá gestionar una jornada semestral, para que EL TRABAJADOR pueda compartir con su familia, jornada que incluso podrá coordinarse con la Caja de Compensación Familiar, no siendo obligatorio su reconocimiento una vez se ajuste la jornada laboral a cuarenta y dos (42) horas. (Art. 11 Parágrafo 2 Ley 2466 de 2025)

ARTÍCULO 41. AMPLIACIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA. Pueden repartirse las cuarenta y cuatro (44) 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. (Artículo 164 del C.S.T.)

ARTÍCULO 42. JORNADA FLEXIBLE PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DE CUIDADO. Los trabajadores que tengan a su cargo responsabilidades familiares de cuidado podrán solicitar la implementación de jornadas laborales flexibles o modalidades de trabajo apoyadas en tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs), sin perjuicio del cumplimiento de sus funciones, con el fin de armonizar su vida familiar y laboral.

Esta figura aplicará a trabajadores que acrediten tener bajo su responsabilidad el cuidado de:

- a. Hijos e hijas menores de edad,
- b. Personas mayores,
- c. Personas con discapacidad,
- d. Personas con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, siempre que se demuestre que la persona a cargo depende exclusivamente del trabajador por no contar con otros familiares responsables de su cuidado.

El trabajador o trabajadora deberá presentar por escrito la solicitud de jornada flexible, indicando:

1. La modalidad o forma de trabajo propuesta (flexibilidad horaria, teletrabajo, trabajo remoto, entre otras).
2. La distribución sugerida del tiempo de trabajo y descanso.
3. Los soportes que acrediten su calidad de cuidador, la situación de salud o dependencia del familiar, y la exclusividad del cuidado.

EL EMPLEADOR evaluará la solicitud en un término no superior a quince (15) días hábiles, y deberá:

- a. Aceptar la solicitud, indicando el procedimiento de implementación y cronograma de ajustes.
- b. Negarla de forma motivada, justificando las razones objetivas que impiden su aceptación.
- c. Plantear una propuesta alternativa, que permita atender la necesidad del trabajador sin afectar el servicio.

La jornada flexible acordada no podrá interpretarse como reducción de la jornada legal ni como modificación de las obligaciones contractuales, salvo pacto expreso. Cualquier ajuste será formalizado por escrito, conservando el principio de buena fe y equilibrio entre la vida familiar y las necesidades organizacionales.

ARTÍCULO 43. El trabajador o trabajadora que tenga a su cargo la responsabilidad de cuidado de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad o civil, o primero de afinidad, y que además esté vinculado laboralmente y obligado al cumplimiento de un horario de trabajo, podrá acceder a medidas de flexibilidad horaria, previo acuerdo con el empleador, sin desmedro del cumplimiento de sus funciones.

El trabajador interesado deberá presentar una solicitud escrita, acompañada de la correspondiente certificación que acredite su calidad de cuidador o cuidadora y la dependencia efectiva de la persona bajo su cuidado. Dicha certificación podrá ser emitida por autoridad médica, administrativa o profesional competente.

La flexibilidad horaria podrá incluir las siguientes modalidades:

- a. Ajuste del horario de ingreso y salida.
- b. Redistribución de la jornada diaria o semanal.
- c. Prestación del servicio mediante trabajo en casa o trabajo remoto, siempre que las funciones del cargo lo permitan.

Esta medida tiene por objeto permitir al trabajador la realización de actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada, sin que ello implique una disminución de su carga laboral ni una alteración de sus obligaciones contractuales. La empresa podrá establecer controles razonables para verificar el cumplimiento de la jornada y las funciones asignadas.

La flexibilidad será autorizada en la medida en que:

- a. El tipo de trabajo lo permita,
- b. No se afecte el normal desarrollo del servicio,
- c. Exista voluntad de las partes para establecer condiciones específicas de implementación
- d. Se conserve el equilibrio entre la necesidad de cuidado y la continuidad del servicio.

El acuerdo entre las partes será formalizado por escrito e incorporado al expediente del trabajador. Su duración y condiciones serán revisables en cualquier momento, a solicitud de cualquiera de las partes, o en caso de que desaparezca la condición que dio origen a la medida.

CAPÍTULO VIII

DEL SISTEMA DE CONTROL DE TIEMPO

ARTÍCULO 44. Cada trabajador deberá registrar en el sistema de control dispuesto por la Empresa para este efecto, ya sea mediante planilla escrita o mecanismo dactilar, ocular, facial o que por avances de la tecnología se llegare a utilizar.

Estas marcas o registros, deberá realizarlas el trabajador tantas y cuantas veces ingrese o egrese de la Empresa, así como para ingresar y salir en los siguientes casos: salir para atender asuntos

inherentes a su trabajo, por capacitación, por permisos de enfermedad y/o cualquier otra circunstancia que exija el ingreso o la salida del trabajador. Mediante este sistema la Empresa realiza controles de asistencia, puntualidad, etc.

ARTÍCULO 45. Cuando por cualquier razón imputable al trabajador no se registrará en la planilla, el sistema de control de tiempo o en el medio empleado por la Empresa para tal efecto, a la entrada o salida de la Empresa, se considerará como no laborado el tiempo correspondiente, salvo que ésta circunstancia sea justificada ante el jefe inmediato con razones valederas. Así mismo, si se registrará mediante el sistema de control de tiempo o en el medio empleado por la Empresa, para este efecto con atraso a la hora de entrada a laborar, o con adelanto a la hora de salida, le será descontado de su remuneración el valor correspondiente a la parte proporcional del tiempo no laborado, salvo que tenga justificación del jefe inmediato.

CAPÍTULO IX

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 46. (Artículo 10 Ley 2466 de 2025) que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (07:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (07:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 47. Se entenderá por trabajo suplementario o de horas extras aquel que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda de la máxima legal.

ARTÍCULO 48. El trabajo suplementario o de horas extras, entendido como aquel que excede la jornada ordinaria legal o convencional pactada, podrá efectuarse dentro de los límites establecidos por la ley y bajo los criterios operativos del EMPLEADOR, de conformidad con el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, modificado por la Ley 2466 de 2025, el trabajo suplementario no podrá exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales, salvo las excepciones previstas en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. No se requerirá autorización previa del Ministerio del Trabajo para ejecutar trabajo suplementario (Artículo 12 Ley 2466 de 2025). No obstante, CARDIOLOGÍA SIGLO XXI S.A.S., como empleador, reconocerá y pagará a los trabajadores las horas extras conforme a los recargos legales vigentes. Para tal fin, EL TRABAJADOR deberá solicitar previamente al JEFE DE ENFERMERIA O LIDER SIAU SEGÚN SEA EL CASO la correspondiente autorización para trabajo de horas extras, quien evaluará la pertinencia de estas de acuerdo con el servicio y a la ejecución de las actividades, en caso de ser autorizadas, el JEFE DE ENFERMERIA O LIDER SIAU SEGÚN SEA EL CASO deberá informar dentro del mismo mes a LIDER SIAU para tener en cuenta dentro de las novedades de nómina del mes donde se causaron.

PARÁGRAFO 2. EL EMPLEADOR, deberá llevar diariamente, por duplicado un registro del trabajo suplementario a cada trabajador, especificando: nombre, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas (indicando si son diurnas o nocturnas) y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente (Artículo 12 Ley 2466 del 2025)

PARÁGRAFO 3. EL EMPLEADOR por ningún motivo puede compensar con días de descanso, las horas extras laboradas por los trabajadores.

ARTÍCULO 49. El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por EL EMPLEADOR, en su caso, así: si es extra-diurno con un recargo del 25% (veinticinco por ciento) sobre el valor del trabajo ordinario diurno y si es extra-nocturno con un recargo del setenta y cinco (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTÍCULO 50. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará por EL EMPLEADOR en su caso, 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 previstas en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 51. 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 24 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 52. EL EMPLEADOR no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando de forma expresa y por escrito lo autorice La Gerencia de la empresa, conforme a lo indicado en el Parágrafo 1 del Artículo 48.

PARAGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARAGRAFO 2. EL EMPLEADOR podrá repartir las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, 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.

ARTÍCULO 53. PERIODO DE PAGO. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo de trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente. (Artículo 134, ordinal 2º C.S.T.).

CAPÍTULO X

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 54. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral, conforme los siguientes parámetros:

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1o de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1o de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1o de noviembre, 11 de noviembre, 8 y

25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en sus días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5° Ley 50 de 1990)

PARÁGRAFO 2. AVISO SOBRE TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO: Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en día de descanso obligatorio, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del día de descanso obligatorio. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 C.S.T.)

1. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
2. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).
3. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.
4. 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. (Artículo 30 de la Ley 50 de 1990.)
5. El trabajador que labore habitualmente los días de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del C.S.T. (Artículo 31 de la Ley 50 de 1990.)

ARTÍCULO 55. EL EMPLEADOR solo estará obligado a remunerar el día de descanso obligatorio a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltan al trabajo, o que si faltan lo haya hecho por justa causa o por

culpa o disposición del Empleador. Se entiende por justa causa el accidente, las enfermedades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor, y el caso fortuito, no tiene derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiere sido prestado el servicio por el trabajador.

ARTÍCULO 56. Como remuneración el día de descanso obligatorio o jornal recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aún en el caso de que el día de descanso obligatorio coincida con una fecha que la ley señala también como de descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 57. Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tareas destajo, o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del día de descanso obligatorio, es el promedio de lo devengado por EL TRABAJADOR en la semana inmediatamente anterior tomando en cuenta solamente los días trabajados salvo lo que sobre salarios básicos fijos para estos mismos efectos se establezca más favorablemente para el trabajador, en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales de acuerdo con el artículo 141 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 58. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del día de descanso se liquidará como para el descanso del día de descanso obligatorio, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas de trabajo.

ARTÍCULO 59. Artículo 14 Ley 2466 de 2025 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, a días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

Conforme al párrafo transitorio de la Ley 2466 de 2025, sobre la implementación gradual del ciento por ciento (100%) CARDIOLOGÍA SGLO XXI S.A.S, incrementará el mismo de la siguiente manera:

- A partir del 1 de Julio de 2025, se incrementará el recargo para laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del 1 de Julio de 2026, se incrementará el recargo para laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del 1 de Julio de 2027, se incrementará el recargo para laborar en día de descanso obligatorio a 100%.

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

Para todos los efectos, cuando este reglamento haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

Entre CARDIOLOGIA SIGLO XXI S.A.S., y el trabajador podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.

ARTÍCULO 60. EL TRABAJADOR que labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Los trabajadores que habitualmente tengan que el día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de retribución de dinero prevista en el artículo anterior. Cuando en una misma semana coincidan festivos, además del dominical, EL EMPLEADOR podrá planear los descansos compensatorios correspondientes a los festivos trabajados dentro de esa semana y las dos siguientes. Si algún trabajador no pudiera disfrutar de los descansos que le corresponden dentro del término establecido en el presente artículo, el Empleador le reconocerá el dominical y/o los festivos trabajados de acuerdo con lo establecido en la ley.

ARTÍCULO 61. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón de trabajo que ejecutan no pueden reemplazar sin grave perjuicio para EL EMPLEADOR deben trabajar los domingos y días de fiesta, pero su trabajo se remunerará conforme al artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 62. El descanso semanal compensatorio puede darse en algunas de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal que laboró el día de descanso por turnos.
2. Desde el medio día o a las trece (1:00 p.m.) horas del domingo o día de descanso obligatorio hasta el medio día o a las trece (1:00 p.m.) horas del día siguiente del descanso.

ARTÍCULO 63. En caso de labores que no puedan ser suspendidas cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

ARTÍCULO 64. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley, EL EMPLEADOR suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado, salvo que lo hubiere acordado mediante convenio expreso para la suspensión o compensación. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO XI VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 65. Los empleados que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 66. La época de las vacaciones debe ser señaladas por EL EMPLEADOR a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del TRABAJADOR, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. EL EMPLEADOR tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación a la fecha en que se le concederá las vacaciones

Las vacaciones solicitadas por los trabajadores serán coordinadas la Líder de SIAU y aprobadas por la Gerencia.

PARÁGRAFO: Para hacer uso de vacaciones, los trabajadores deberán cumplir con el siguiente requisito:

- a. Cumplir con la entrega de bienes y documentación a su cargo a la persona que suplirá sus funciones, con el fin de evitar la paralización de actividades por efecto de las vacaciones, cuando el caso así lo amerite.

ARTÍCULO 67. El disfrute de las vacaciones se interrumpe por necesidades del servicio, por incapacidad médica y por licencia de maternidad. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, EL TRABAJADOR no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 68. EL TRABAJADOR, previa solicitud por escrito podrá señalar, que se pague en dinero hasta la mitad de sus vacaciones. (Artículo 20, Ley 1429 de 2010). Este pago solamente será válido si se concede la otra mitad en tiempo; cuando el contrato termina sin que EL TRABAJADOR hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por EL TRABAJADOR (Artículo 189 C.S.T.).

Para la compensación de dinero de estas vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por EL TRABAJADOR. (Art. 189 C.S.T.)

ARTÍCULO 69. En todo caso EL TRABAJADOR gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, pudiendo al efecto fraccionarse el disfrute del periodo total de vacaciones conforme a la política de la empresa. En este evento, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de empleados técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (art 190 C.S.T).

PARÁGRAFO. Quedan prohibidas las acumulaciones y la compensación, aún parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado. Cuando se autoriza la compensación hasta la mitad de las vacaciones para mayores de dieciocho (18) años, éste pago sólo se considerará válido si, al efectuarlo, el Empleador concede simultáneamente los días no compensados de vacaciones.

ARTICULO 70. EL EMPLEADOR puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones colectivas, y si así hiciere, lo que en tal época no llevaran el año cumplido de servicios se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno al año de servicio.

ARTÍCULO 71. EL TRABAJADOR que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de EL EMPLEADOR. Si éste no aceptare el candidato indicado por EL TRABAJADOR y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en sus vacaciones.

ARTÍCULO 72. Durante el período de vacaciones EL TRABAJADOR recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 73. Todo empleador llevara un registro de vacaciones en el que se anota la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

PARÁGRAFO 1. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

PARÁGRAFO 2. Reintegro después de vacaciones. EL TRABAJADOR tiene la obligación de reincorporarse a sus labores inmediatamente después de terminar su período de vacaciones, de acuerdo con la fecha señalada en el documento de notificación o liquidación de vacaciones. Si se tratara de labores en las cuales hay rotación de turnos, debe solicitar su horario de trabajo con un día hábil de anticipación a la fecha en la cual debe reiniciar sus labores.

ARTÍCULO 74. La Líder de SIAU en conjunto con la Coordinación Administrativa y Financiera realizará la programación vacacional del personal para que sea aprobado por la Gerencia, a efectos de que conjuntamente programen los periodos de vacaciones del personal.

CAPÍTULO XII PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 75. CARDIOLOGIA SIGLO XXI S.A.S. concederá a sus trabajadores los permisos que se relacionan a continuación:

1. El ejercicio del derecho al sufragio o el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación. Para este evento el trabajador deberá solicitar el permiso con la respectiva antelación del caso.
2. La grave calamidad doméstica debidamente acreditada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador; Para tal efecto se deberá demostrar la ocurrencia de la calamidad por cualquier medio para poder justificar la ausencia al lugar de trabajo. Los casos son:
 - a. Muerte de una familiar que no esté estipulado en la licencia de luto.
 - b. Incendios, inundaciones u otros similares: se concederá de acuerdo con la gravedad del hecho.
 - c. El grave accidente o enfermedad ocurrida a su cónyuge o compañero permanente, familiar hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, que requiera acompañamiento del trabajador.
 - d. El hurto del vehículo de transporte del trabajador.
 - e. El hurto en la casa del trabajador.
 - f. Temblores, terremotos que ocasionen daños en los bienes del trabajador.
 - g. Citas médicas de los hijos del trabajador que no hubieren podido ser programadas en tiempos que se ajusten a la jornada de trabajo.

En casos que no se encuentren incluidos dentro de los anteriormente mencionados, el Empleador los evaluará y determinará si se consideran o no calamidad doméstica para efectos de otorgar el permiso solicitado por el trabajador será de un (1) día.

3. Para atender obligaciones escolares de hijos; siempre y cuando certifiquen la citación de la Institución Educativa, y repose sobre responsabilidades en su calidad de acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo y no por otras iniciativas de grupos voluntarios dentro de la Institución.
4. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
5. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

6. Para concurrir al servicio odontológico y terapias correspondiente: EL TRABAJADOR debe, en lo posible, asistir al servicio médico en horarios no laborales. En caso de que la cita o el servicio médicos que requiera sea concedido en horarios laborales, el trabajador deberá presentar la correspondiente constancia escrita expedida por la EPS o el médico correspondiente al Líder SIAU mínimo dentro de tres (3) días antes de la ocurrencia del permiso al servicio médico.
7. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización siempre que avisen con la debida oportunidad al EMPLEADOR y a sus representantes.
8. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del trabajador o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, siempre que se notifique con la debida oportunidad, se concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, en cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, hasta dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del hecho de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 1280 de 2009, como también lo dispuesto por la Ley 2388 de 2024, esta licencia se extenderá a el hijo, padre o madre de crianza del trabajador.
9. Para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, el permiso deberá solicitarse con antelación correspondiente, en todo caso **CARDIOLOGIA SIGLO XXI S.A.S.** determinará el número de trabajadores para otorgar los permisos a efecto de no ver afectados el funcionamiento institucional.
10. Licencia de paternidad prevista en la Ley 1468 de 2011 y Ley 1822 de 2017, modificada por la Ley 2114 de 2021 correspondiente a dos (2) semanas desde la fecha del parto y máximo hasta cinco (5) semanas dependiendo de la disminución porcentual de la tasa de desempleo.
11. Licencia parental compartida prevista en la Ley 2114 de 2021.
12. Licencia parental flexible de tiempo parcial señalada en la Ley 2114 de 2021.
13. Licencia de maternidad establecida en la Ley 1822 de 2017, correspondiente a dieciocho (18) semanas.
14. Licencia para acompañamiento de hijo menor de edad con enfermedad terminal, señalada en la Ley 2174 de 2021, que corresponde a diez (10) días hábiles en el año.
15. El empleador y el trabajador podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual debe certificar el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

Los demás permisos que no se encuentren consagrados en el presente artículo, serán potestativos por parte del Empleador, así como su remuneración y/o compensación.

PARÁGRAFO 1. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. La solicitud de este permiso podrá realizarse antes, durante o posteriormente a la ocurrencia del suceso, según sea el caso ante el Líder SIAU.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores.
3. En caso de sufragio, el trabajador deberá aportar el correspondiente certificado electoral, máximo 30 días calendario después de las votaciones y EL EMPLEADOR establecerá la media jornada a otorgar de oficio o a petición de parte.
4. En caso de desempeño de cargos de forzosa aceptación EL TRABAJADOR deberá hacer llegar con anterioridad al EMPLEADOR mínimo 8 días antes la designación correspondiente.
5. En caso de citas médicas EL TRABAJADOR debe avisar al EMPLEADOR con una antelación mínimo de tres (3) días respecto a la hora programada por la EPS o institución de salud. Para estos permisos se concederá un permiso remunerado, y se hará efectivo con el soporte médico pertinente; en caso de que el trabajador no de aviso o se tome un tiempo superior al concedido se tomarán las medidas sancionatorias correspondientes por este reglamento.
6. En caso de ser incapacitado debe informar al EMPLEADOR en el mismo día que le es expedido el certificado médico o a la primera hora hábil de la jornada de trabajo sobre el estado de incapacidad para laborar por parte del TRABAJADOR. Así como, una vez notificada la novedad al EMPLEADOR, debe presentar el certificado de la incapacidad expedido por el Sistema de Seguridad Social Integral, al Líder SIAU, el mismo día que se reintegre a laborar en el lugar de trabajo.
7. En caso de asistencia a diligencias de tipo judicial, se deberá presentar con un tiempo no inferior a ocho (8) días antes de la misma, la correspondiente citación, expedida por el funcionario judicial competente, en caso de no ser posible, una vez concluida la misma, se deberá solicitar la certificación sobre la asistencia a la diligencia judicial, expedida legalmente.
8. En caso de incapacidad motivada en accidente o enfermedad común o laboral, el trabajador deberá dar aviso al jefe inmediato y al Líder SIAU y Coordinador HSEQ. Posteriormente allegará al Empleador, la incapacidad respectiva, bien sea personalmente o si por la gravedad de la enfermedad o el accidente no se puede movilizar, podrá hacerla llegar por medio de un familiar, amigo o compañero de trabajo o por cualquier otro medio tecnológico al día siguiente de su expedición.
9. En caso de urgencia médica se dará aviso tan pronto como ocurra o como las circunstancias lo permitan, y se deberá aportar prueba de esta al EMPLEADOR a más tardar al día siguiente hábil de su expedición.

10. En caso de asistencia a obligaciones escolares como acudiente, se deberá allegar constancia expedida por parte de la Institución Educativa en la que conste que el trabajador funge como el Acudiente Legal del menor. Así mismo, se deberá presentar la citación con un tiempo no inferior a ocho (8) días antes de la misma, expedida por Institución Educativa, en caso de no ser posible, una vez concluida la misma, se deberá solicitar la certificación sobre la asistencia.
11. Para acceder al descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo transportándose en bicicleta, el trabajador deberá acreditar efectivamente el uso diario de la bicicleta como medio de transporte, el cual debe contar con registro diario en la zona de acceso a las instalaciones del consorcio, junto con el registro de asistencia. El empleador podrá realizar verificaciones aleatorias o periódicas para constatar la veracidad de los registros presentados. En caso de inconsistencia o falsedad, el beneficio podrá ser negado o revocado.

PARÁGRAFO 2. Este capítulo se complementa con la Política de Permisos vigente en la EMPRESA, donde se explica de forma práctica cómo se solicitan y cómo se gestionan los permisos (remunerados o no), los tiempos, soportes y responsables. Esta política aplica para todos y debe cumplirse, sin que eso signifique que los permisos se entienden automáticos ni que se creen derechos distintos a los previstos en la ley, el contrato o este Reglamento.

PARÁGRAFO 3. Los trabajadores no podrán faltar al trabajo o ausentarse de él sin haber sido previamente autorizados por el superior jerárquico o el jefe inmediato, salvo en el caso de grave calamidad doméstica, caso en el cual deberá dar al EMPLEADOR el correspondiente aviso posterior.

PARÁGRAFO 4. Cuando se trate de ejercer el derecho del sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación: grave calamidad doméstica debidamente comprobada; desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan; asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo; de la Licencia por Luto de que trata la ley 1280 de enero 5 de 2009; de La licencia de Paternidad (sentencias C – 663 de 2009 y C – 174 de 2009 de la Corte Constitucional); de la Licencia de Maternidad, Licencia Parental Compartida, Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial, la Licencia indicada en la Ley Isaac o de la licencia facultativa remunerada, el tiempo empleado por el trabajador no podrá descontarse del salario, ni pedirse su compensación con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

PARÁGRAFO 5. Los permisos y licencias antes mencionados deben estar debidamente probados por parte del trabajador, caso contrario se considerará una falta y estará sujeto a las sanciones disciplinarias establecidas en este reglamento.

PARÁGRAFO 6. En caso de que se requiera un permiso por motivos diferentes a los enunciados anteriormente, se deberá solicitar con no menos de ocho (8) días de anterioridad, indicando su motivación y el período por el cual se requiere. De concederse el permiso se informará al trabajador si se le permite compensar el tiempo en un horario distinto al ordinario

o si se le descuenta de su salario. La Empresa pondrá a su consideración la decisión de conceder o no dicho permiso.

PARÁGRAFO 7. Se entiende que los trabajadores no podrán emplear en los permisos concedidos sino el tiempo estrictamente necesario y autorizado para ello, de lo contrario, EL EMPLEADOR impondrá las sanciones del caso, de conformidad con lo previsto en este reglamento.

PARÁGRAFO 8. La ausencia del TRABAJADOR requerirá autorización expresa por parte del jefe inmediato y del Líder de SIAU. En todo caso le corresponderá al trabajador acreditar los motivos que originaron su ausencia dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, contados a partir de presentarse por primera vez la ausencia del TRABAJADOR.

PARÁGRAFO 9. EL TRABAJADOR deberá reintegrarse a sus labores habituales el día siguiente a aquel en que termina la licencia o permiso. El retardo sin causa plenamente justificada constituye causal de mala conducta que podrá generar una sanción de acuerdo con lo dispuesto en este reglamento. No obstante, aun cuando suceda por primera vez, atendiendo a las circunstancias, podrá ser considerado como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 10. Si hay prueba falsa o engaño por parte del TRABAJADOR en el trámite de permisos o licencias, será catalogado como una falta grave.

PARÁGRAFO 11. Si LAS TRABAJADORAS deciden ser parte de un proceso de gestación subrogada, los procedimientos, exámenes, citas, entre otros, que deban realizarse, según los lineamientos médicos y científicos, deben realizarse por fuera del horario laboral, teniendo en cuenta que la decisión de hacer parte de este proceso fue libre y voluntaria y no responde a una obligación de la trabajadora o a un diagnóstico médico que lo requiriera.

Sin embargo, en caso de que el procedimiento sea exitoso y LA TRABAJADORA quede en estado de embarazo, se le atribuirán los beneficios de ley a los que haya lugar, en su condición de gestante.

ARTÍCULO 76. Toda persona que requiera de los permisos contemplados en el artículo 75 deberá efectuar el siguiente procedimiento:

1. Radicar la solicitud de permiso o legalizar la licencia con el Líder de SIAU. La solicitud deberá ir acompañada de los soportes correspondientes a cada uno de los casos.
1. El Líder de SIAU o Jefe de Enfermería procederá dentro de un tiempo prudencial a autorizar o negar el permiso y/o tramitar la licencia. De la decisión de los permisos al Líder de SIAU o Jefe de Enfermería procederá a dar respuesta de la misma.
2. El Líder de SIAU y Jefe de Enfermería llevará un registro de los permisos y licencias concedidas a los trabajadores.

PARÁGRAFO. Los permisos y licencias antes mencionados deben estar debidamente probados por parte del TRABAJADOR, caso contrario se considerará una falta y estará sujeto a las sanciones disciplinarias establecidas en este reglamento.

CAPÍTULO XIII **LICENCIAS:** **DE MATERNIDAD, LACTANCIA Y LICENCIA DE PATERNIDAD**

ARTÍCULO 75. LICENCIA. Un trabajador se encuentra en licencia, cuando transitoriamente se separa del ejercicio de sus funciones, por solicitud propia, por enfermedad, por maternidad, paternidad, por adopción o por aborto u otras que así sean consideradas por la legislación vigente.

El otorgamiento de la licencia dependerá de la causa que la motive, de tal manera que, si las razones están fundadas en la fuerza mayor o el caso fortuito, EL EMPLEADOR deberá concederla, en caso contrario, será facultativo del EMPLEADOR otorgarla, teniendo en cuenta la necesidad del servicio.

ARTÍCULO 76. LICENCIA DE LUTO. EL EMPLEADOR concederá al TRABAJADOR en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente, del hijo, padre o madre de crianza o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

PARÁGRAFO. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia. (Artículo 1 Ley 1280 de 2009).

ARTÍCULO 77. REQUISITO PARA SU OTORGAMIENTO. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

ARTÍCULO 78. LICENCIAS POR ENFERMEDAD O MATERNIDAD. Las licencias por enfermedad o maternidad se rigen por las normas previstas en los sistemas generales de seguridad social en salud y de riesgos laborales, según sea el caso, y se tramitarán por el funcionario competente. Las licencias de que trata este artículo, para todos los efectos legales, no interrumpen el tiempo de servicios del trabajador.

ARTÍCULO 79. LICENCIA DE MATERNIDAD. (Artículo 236 C.S.T.)

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso, de la cual, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce, salvo que por alguna razón médica la futura madre requiera una semana adicional. Esta Licencia se hace extensiva al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, por enfermedad o muerte de aquella.

EL EMPLEADOR concederá la Licencia de Paternidad de que trata la Ley 755 de 2002 y la Ley 1822 de 2017 (Ley María, C-174 del 2009 y C-633 del 2009), modificada por la Ley 2114 de 2021 por un término no menor de dos (2) semanas desde la fecha del parto y máximo hasta cinco (5) semanas dependiendo de la disminución porcentual de la tasa de desempleo, conforme a los términos y condiciones que establece la Ley y/o la jurisprudencia.

De igual forma en caso de ser solicitada por alguno de los progenitores se otorgará la respectiva Licencia Parental Compartida o Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial.

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.
3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al Empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la trabajadora;
 - b) La indicación del día probable del parto, y
 - c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.
5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.
6. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el Empleador concederá al padre del niño una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.
7. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:
 - a. **Licencia de maternidad preparto.** Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una (1) de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una semana preparto.

- b. **Licencia de maternidad posparto.** Esta licencia tendrá una duración de dieciséis (16) semanas contadas desde la fecha del parto, o de diecisiete (17) semanas por decisión de la madre de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO 1. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo con la ley.

PARÁGRAFO 2. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

PARÁGRAFO 3. Para efecto de la aplicación del numeral 5 del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.

PARÁGRAFO 4. En cuanto al reconocimiento del pago por parte de la EPS, las trabajadoras se deben acoger a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 80. LICENCIA DE PATERNIDAD. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos (2) semanas desde la fecha del parto y máximo hasta cinco (5) semanas dependiendo de la disminución porcentual de la tasa de desempleo anterior de licencia remunerada de paternidad. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica, y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. Esta licencia sólo se disfrutará en la época del parto. (Ley 1822 de 2017).

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente parágrafo.

PARÁGRAFO 1. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. La madre o padre trabajador tendrán la posibilidad de distribuir las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad ya sea para que un tiempo lo disfrutó él o ella con el recién nacido.

Para el otorgamiento de dicha licencia se requerirá:

1. La notificación por escrito del acuerdo de voluntades en el cual se diga de manera clara la distribución de las semanas. Este acuerdo deberá ser puesto en conocimiento al empleador en un tiempo no inferior a treinta (30) días después del nacimiento del menor.
2. Autorización del médico tratante que avale el acuerdo de voluntades de los padres del menor.

PARÁGRAFO 2. LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. La madre o el padre trabajador, después de que la madre goce las primeras trece (13) semanas de licencia de maternidad, de común acuerdo los padres podrán dividir su jornada laboral de esta manera: medio tiempo destinado a su trabajo y el tiempo restante gozaría de su licencia de maternidad o de paternidad.

Para el otorgamiento de dicha licencia se requerirá:

1. La notificación por escrito del acuerdo de voluntades de los trabajadores y empleadores en el cual se diga de manera clara la distribución de las semanas y la jornada laboral. Este acuerdo deberá realizarse en un tiempo no inferior a treinta (30) días después del nacimiento del menor.
2. Autorización del médico tratante que avale el acuerdo de voluntades.

No es obligatorio para el Empleador aceptar dicho acuerdo.

ARTÍCULO 81. LICENCIA REMUNERADA EN CASO DE ABORTO. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas remuneradas con el salario que devengaba al momento de iniciarse el descanso.

PARÁGRAFO. En los casos previstos en este artículo y en el anterior, o durante el periodo de lactancia, el Empleador no podrá dar por terminado el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 82. REQUISITOS PARA SU OTORGAMIENTO: Para los efectos de la licencia de que trata el artículo 81, la trabajadora debe presentar al Empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

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

ARTÍCULO 83. VENCIMIENTO DE LAS LICENCIAS. Vencidas las licencias de que trata este capítulo, el trabajador debe reincorporarse al ejercicio de sus funciones. De no hacerlo incurrirá en abandono del cargo.

ARTÍCULO 84. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA. Durante los primeros seis (6) meses de edad del hijo de una trabajadora, ésta tiene derecho dentro de la

jornada laboral, a dos (2) descansos para amamantar a su hijo, de treinta (30) minutos cada uno y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor: siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno-continua. (Ley 2306 de 2023). El número de descansos o su tiempo de duración podrán ampliarse cuando un certificado médico, expedido por la entidad administradora de seguridad social correspondiente así lo justifique.

ARTÍCULO 85. LICENCIA REMUNERADA PARA HIJOS MENORES DE EDAD. La licencia para el cuidado de los menores de edad es una licencia remunerada otorgada una vez al año y por un periodo de diez (10) días hábiles a uno de los padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal.

ARTÍCULO 86. REQUISITOS PARA SU OTORGAMIENTO: Para los efectos de la licencia de que trata el artículo 85, se deberá:

- a. Llegar a un mutuo acuerdo con el Empleador para definir el tiempo de la licencia, indicando si se tomara en días corridos o discontinuos
- b. Presentar la incapacidad médica expedida por la EPS en la cual se señala el diagnóstico terminal del menor y los días de licencia acordados con el empleador.

ARTÍCULO 87. Para el otorgamiento de permisos por Licencias remuneradas o de Licencias No remuneradas se surtirá el siguiente procedimiento:

De manera escrita, EL TRABAJADOR informará el motivo por el cual requiere el permiso, o la Licencia no remunerada, y entregará la comunicación al Líder de SIAU la cual informará de la solicitud a la Gerencia, para efectos de establecer si el permiso o la Licencia no remunerada serán concedidos o no conforme a la ley.

Si resultaren concedidos se dejará la constancia escrita correspondiente en la hoja de vida del trabajador.

PARÁGRAFO: Si se concede un permiso a EL TRABAJADOR para atender asuntos personales diferentes a las situaciones antes descritas, EL EMPLEADOR podrá autorizar o negar dicha solicitud.

En caso de conceder el permiso, EL EMPLEADOR decidirá si se procederá a compensar el tiempo destinado a su diligencia en otra jornada laboral o a descontar el tiempo correspondiente.

CAPÍTULO XIV

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

ARTÍCULO 88. Formas y libertad de estipulación.

EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, contratos de trabajo o demás acuerdos entre las partes.

No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, 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, extra legales, 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 al de la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el 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 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 89. El salario puede convenirse todo en dinero efectivo o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que EL EMPLEADOR suministre al trabajador o a sus familiares como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se valorará expresamente en el respectivo contrato y en defecto se estimará pericialmente.

ARTÍCULO 90. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores. (Artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 91. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el empleado presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral 1, C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. PERIODOS DE PAGO: Mensual.

PARÁGRAFO 2. Los comprobantes respectivos (recibos de nómina o transferencias bancarias), son prueba de que EL EMPLEADOR ha cancelado a satisfacción del empleado la respectiva suma bien por salarios, prestaciones sociales o cualquier otra acreencia laboral.

ARTÍCULO 92. El salario se pagará al TRABAJADOR directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El pago para jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se pagará junto con el salario ordinario del período siguiente.

ARTÍCULO 93. Los reclamos concernientes al pago del trabajo ordinario o extraordinario deben hacerse por escrito, para su trámite interno, ante la respectiva Coordinadora Administrativa y Financiera quien lo tramitará al área Contable, a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que el trabajador reciba el pago.

ARTÍCULO 94. EL EMPLEADOR, con autorización previa escrita del TRABAJADOR para cada caso, o por mandato legal o judicial, podrá deducir, retener, o compensar la suma o valor respectivo autorizado o convenido, del monto de los salarios, prestaciones e indemnizaciones en dinero que correspondan al TRABAJADOR.

También podrá hacer la deducción, retención o compensación con respecto a los salarios por el concepto de cuotas de aportes al Fondo de Empleados de su escogencia, cafetería, préstamos de vivienda otorgados por el empleador, seguro médico y demás conceptos indicados por la Ley o acordados por las partes, previo cumplimiento de los requisitos reglamentarios en cada caso.

ARTÍCULO 95. Todas las gratificaciones y bonificaciones que EL EMPLEADOR dé u otorgue a su personal, se entenderán siempre a título de mera liberalidad, sin constituir precedente obligatorio en caso alguno y no se computarán como parte de la remuneración devengada para efecto de las prestaciones e indemnizaciones laborales, aportes parafiscales y demás efectos legales.

El servicio de habitación y/o el de alimentación, es ordinariamente de cuenta de cada trabajador que disfrute de él en forma personal. Si por circunstancias especiales alguno de los trabajadores del Empleador llegase a disfrutar gratuitamente de tal servicio, no se consideran como parte integrante del salario.

ARTÍCULO 96. DEDUCCIONES. EL EMPLEADOR no puede deducir suma alguna del salario que corresponda al TRABAJADOR, salvo en los siguientes casos:

1. Cuando exista mandamiento judicial que así lo ordene en caso particular, con indicación precisa de la cantidad a retenerse y su destinación.
2. Cuando lo autorice el trabajador para cada caso, a menos que la deducción afecte el salario mínimo legal mensual vigente y la parte inembargable del salario ordinario.
3. Por disposición de las leyes tributarias.
4. La parte correspondiente al trabajador destinada a la cotización de los sistemas generales de



5. Cubrir aportes o deudas a los fondos de empleados, cooperativas y fondos mutuos de inversión, autorizados en forma legal, de los cuales sea socio el trabajador.
6. Satisfacer el valor de sanciones pecuniarias impuestas al trabajador con sujeción a los procedimientos que regulen esta especie de sanción disciplinaria.

CAPÍTULO XV

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 97. Es obligación de **CARDIOLOGIA SIGLO XXI S.A.S.**, velar por la salud, seguridad e higiene de todos sus servidores. Para el efecto, dispondrá de los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades periódicas en medicina preventiva y del trabajo, en higiene y seguridad, de conformidad al programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de velar por la protección integral de sus trabajadores.

ARTÍCULO 98. La Empresa proporcionará a sus trabajadores los elementos de protección personal de acuerdo con la operación que realicen; y dotará de los equipos y dispositivos de control necesarios para evitar accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales.

ARTÍCULO 99. Los servicios médicos que requieran los trabajadores de **CARDIOLOGIA SIGLO XXI S.A.S.**, se prestarán por intermedio de la Entidad Promotora de Salud (E.P.S), en caso de ser de origen común o por la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L) en caso de ser derivados del trabajo, a la que se encuentre afiliado el empleado, a través de la Institución Prestadora de Salud (I.P.S.) correspondiente. En caso de no afiliación o suspensión del servicio por causas no atribuibles al empleador, los servicios estarán a cargo del empleado.

ARTÍCULO 100. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que el trabajador acuda a la E.P.S. a la cual se encuentra afiliado, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que debe someterse.

Si EL TRABAJADOR no diere aviso oportuno, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida. EL EMPLEADOR no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier enfermedad o accidente por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 101. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. EL TRABAJADOR que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 102. EL TRABAJADOR deberá acatar los tratamientos y prescripciones realizadas por el médico tratante adscrito a las entidades del Sistema General de Seguridad Social, al igual que deberá someterse a las exigencias que realice **CARDIOLOGIA SIGLO XXI S.A.S.**, en los casos que su condición médica lo amerite, de lo contrario perderá el derecho al reconocimiento de las prestaciones económicas derivadas de su incapacidad; siendo EL TRABAJADOR el único responsable de las consecuencias por su emisión. En todo caso, el desconocimiento de las prescripciones o tratamientos médicos serán considerada como una falta grave.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones, reglamento, determinaciones de prevención de riesgos, adoptadas en forma general o específicas, y que se encuentren dentro del SG-SST, del respectivo EMPLEADOR, que le hayan comunicado por escrito, faculta al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa (El Art. 91 del Decreto 1295 de 1994, fue modificado por el Art. 115 Decreto Ley 2195 de 1995, adicionado por la Ley 1562, artículo 13 de 2012).

ARTÍCULO 103. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Será responsable de:

1. La afiliación y el pago de la totalidad de la cotización al sistema general de riesgos laborales de los trabajadores a su servicio.
2. El pago de la parte correspondiente al Empleador de la cotización al Sistema General de Seguridad Social en salud de los trabajadores a su servicio.
3. El pago de la parte correspondiente al Empleador de la cotización al Sistema General de Pensiones de los trabajadores a su servicio.
4. Trasladar el monto de las cotizaciones a las entidades administradoras de seguridad social en salud dentro de los plazos correspondientes.
5. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
6. Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de EL EMPLEADOR y procurar su financiación.
7. Notificar a la ARL a la que se encuentre afiliada, los accidentes de trabajo graves y las enfermedades laborales, así mismo, garantizar la investigación de los eventos reportados para evitar la ocurrencia de un nuevo evento.
8. Crear el Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.

9. Informar a las entidades administradoras de seguridad social correspondientes las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.
10. Definir y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo, prevención de acoso laboral y acoso sexual laboral.
11. Asignar y comunicar las responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de la organización.
12. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control riesgos en el lugar de trabajo.
13. Operar bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el Artículo 14 de la Ley 1562 de 2012 y y el decreto 1072 de 2015.
14. Adoptar medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los empleados.
15. Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
16. Prevenir riesgos laborales.
17. Adoptar medidas eficaces que garanticen la participación de todos los empleados y de sus representantes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y comité de convivencia laboral en la ejecución de la política.
18. Informar a los trabajadores, a sus representantes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo.
19. Capacitar a los empleados en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, en la identificación, evaluación y valoración de riesgos relacionados con el trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia.
20. Incluirlos aspectos de seguridad y salud en el trabajo, en el conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones.
21. Cumplir las sugerencias, órdenes e instrucciones de las entidades de la seguridad social, respecto de las funciones que deben realizar los empleados en orden al restablecimiento y recuperación de su salud.

ARTÍCULO 104. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES. Son responsabilidades y deberes de los trabajadores de EL EMPLEADOR, los siguientes:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Colaborar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este reglamento, y en las normas correspondientes.
4. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
5. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de salud ocupacional.
6. Cumplir las sugerencias, órdenes e instrucciones de las entidades de la seguridad social, respecto de las funciones que debe realizar como empleado en orden al restablecimiento y recuperación de su salud.
7. Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
8. Acatar estrictamente con los protocolos de bioseguridad establecidos por el Empleador para la realización de sus funciones, especialmente aquellos que se encuentran relacionados con los riesgos biológicos, pues el incumplimiento de estas medidas se entenderá como una falta grave.

ARTÍCULO 105. Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo que produzca en el empleado una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del Empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

ARTÍCULO 106. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el empleado 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.

ARTÍCULO 107. Se entiende por enfermedad laboral, la patología contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el empleado se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de

causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

ARTÍCULO 108. El pago de la incapacidad temporal será asumido por las entidades promotoras de salud, en caso de que la calificación de origen en la primera oportunidad sea común; o por la administradora de riesgos laborales en caso de que la calificación del origen en primera oportunidad sea laboral.

ARTÍCULO 109. EL TRABAJADOR se obliga a asistir a los programas de capacitación, prevención e información y a cumplir las recomendaciones del EMPLEADOR y de las entidades administradoras de riesgos laborales en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como se obliga a:

1. Asistir a los programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a divulgar las normas y reglamentos técnicos en seguridad y salud en el trabajo, expedidos por el Ministerio de Trabajo y a cumplir dichas normas.
2. Concurrir a programas, campañas y acciones de educación y prevención para el desarrollo del nivel básico del plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Empleador.
3. Conocer y aplicar la asesoría técnica básica impartida por las entidades administradoras de riesgos laborales en el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Empleador.
4. Cumplir el Programa en Seguridad y Salud en el Trabajo y el plan de trabajo anual. Asistir y participar en
5. la capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en seguridad y salud en el trabajo.
6. Asistir y participar en la integración y capacitación como miembros del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y comité de convivencia.
7. Aplicar y fomentar estilos de trabajo y de vida saludables.

ARTÍCULO 110. EXÁMENES. El trabajador que se negare sin justa causa a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos indicados por el médico tratante, será sancionado por parte de la Compañía calificando este incumplimiento como falta grave.

ARTÍCULO 111. EL EMPLEADOR en los términos de ley, dará aplicación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo en la búsqueda de la protección y promoción de la salud de los

empleados, mejoramiento de las condiciones, medio ambiente de trabajo, salud en el trabajo y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados en todas las ocupaciones.

ARTÍCULO 112. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo como un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (Artículo 3º, Decreto 1443 de 2014)

ARTÍCULO 113. EL TRABAJADOR estará obligado a utilizar los elementos de protección personal y demás elementos de seguridad que le sean suministrados por EL EMPLEADOR para la adecuada prestación de sus servicios. Cualquier accidente que se ocasione en virtud de la negligencia o no utilización de los elementos de protección personal se presumirá haber ocurrido por culpa exclusiva de la víctima.

ARTÍCULO 114. EL TRABAJADOR que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga el carácter de profesional y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el medico certifique que si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente dando aplicación al Decreto 2351/1965 Artículo 7º Numeral 15°.

ARTÍCULO 115. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y particular a las que ordene EL EMPLEADOR para la prevención de las enfermedades y de los riesgos inherentes al cargo, en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 116. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, en caso de ser necesario solicitará la llamada a un vehículo de emergencia para el traslado al centro asistencial más cercano, para tomar 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 y Ley 1562 de 2012 ante la EPS y la A.R.L.

ARTÍCULO 117. EL EMPLEADOR no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios, tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado al trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 118. 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 pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, y las demás que con tal fin se establezcan. la Resolución 1016 de 1989,

expedida por el Ministerio de Trabajo y S. S. 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, Decreto 019 de 2012, Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 del 2014 Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás normas concordantes del Sistema General de Riesgos Laborales-(SGRL) y la materia de Seguridad y Salud en el Trabajo-(SST).

ARTÍCULO 119. PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO CON LA ARL.

1. El trabajador deberá reportar al jefe inmediato o al Profesional del SG SST el accidente de trabajo. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante.
2. El trabajador deberá reportar al jefe inmediato o al Profesional del SG SST, para diligenciar el Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo (FURAT) dentro de las 48 horas hábiles siguientes al evento, tal como lo establece la ley. Si el suceso ocurre un fin de semana, el primer día hábil de la siguiente semana deberá ser reportado el accidente.
3. El trabajador deberá dirigirse a la Clínica convenio o a la IPS que sea direccionado por la ARL, en última instancia a su EPS.

ARTÍCULO 120. REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES. Todas las Empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una Empresa o actividad económica deberá ser informado por el Empleador a la administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

Así mismo, de conformidad con la Resolución 2851 de 2015, en los casos de accidentes laborales graves y mortales el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador, a la correspondiente administradora de riesgos laborales y a la respectiva Dirección Territorial u Oficina Especial del Ministerio del Trabajo donde hayan sucedido los hechos sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral. Copia del informe deberá suministrarse al trabajador y cuando sea el caso, a la institución prestadora de servicios de salud que atienda dichos eventos.

ARTÍCULO 121. INCAPACIDADES. Si EL TRABAJADOR resulta incapacitado ya sea por accidente de trabajo o por enfermedad, deberá presentar la incapacidad en la oficina del Líder de SIAU al día hábil siguiente a la terminación de dicha incapacidad. El pago de las

incapacidades se hará de acuerdo con la legislación vigente en la materia. Sin embargo, se encuentra en la obligación de informar a esta oficina el mismo día de la expedición de la incapacidad sobre esta situación.

ARTÍCULO 122. REVISIÓN: La dirección del Empleador, adelantará una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo una vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y preventiva para evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 123. ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS: EL EMPLEADOR definirá e implementará las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección con la finalidad de:

1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en las disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales.
2. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

ARTÍCULO 124. MEJORA CONTINUA: EL EMPLEADOR impartirá las directrices y otorgará los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos, considerando las siguientes oportunidades de mejora:

1. El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados.
3. Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
4. Las recomendaciones presentadas por los empleados y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y comité de convivencia laboral.
5. Los resultados de los programas de promoción y prevención.
6. El resultado de la supervisión realizado por la dirección.
7. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.

ARTÍCULO 125. CAPACITACIÓN OBLIGATORIA: Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) o veinte (20) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a), del Artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación de este.

CAPÍTULO XVI

PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS

ARTÍCULO 126. EL EMPLEADOR se obliga a mantener, promover y fomentar un ambiente de trabajo sano y seguro, el bienestar de los trabajadores, contratistas, usuarios y familias que visitan las instalaciones físicas del Empleador.

ARTÍCULO 127. Es deber de los trabajadores tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización y promoción de las aquellas políticas que prevengan el consumo de tabaco, alcohol y drogas.

ARTÍCULO 128. Se prohíbe a LOS TRABAJADORES las siguientes conductas:

1. Está prohibido presentarse bajo el efecto de sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes u otras que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral, para el cumplimiento de sus actividades, funciones y/o tareas para lo cual fue contratado.
2. Está prohibido el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas del Empleador.
3. Está prohibida la posesión, fabricación o comercialización de tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas del Empleador.
4. Está prohibida la incitación del consumo, ingesta y/o fumar tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas del Empleador.
5. Está prohibido fumar a través de dispositivos electrónicos

ARTÍCULO 129. Constituye una falta grave y será causal de medidas disciplinarias, o incluso la terminación del contrato de trabajo de manera justificada, cuando se viole el contenido del presente capítulo, o de las políticas, reglas o normas que contengan disposiciones en el mismo sentido y que se implementen por el Empleador.

ARTÍCULO 130. EL EMPLEADOR está facultada para realizar, en cualquier momento, inspecciones periódicas y aleatorias, así como ordenar la práctica de pruebas de laboratorio a los colaboradores para garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro de los trabajadores, contratistas, usuarios y familias que ingresan a las instalaciones físicas del Empleador.

CAPÍTULO XVII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 131. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa CARDIOLOGIA SIGLO XXI S.A.S.
- e. Procurar por el cuidado integral de su salud.
- f. Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
- g. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- h. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- i. Participar en las actividades de capacitación de seguridad y salud en el trabajo en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades pactadas en el SG-SST.
- j. Reportar inmediatamente todo accidente o incidente de trabajo.
- k. 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.
- l. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas, instrumentos de trabajo, equipos médicos, insumos y vehículos de la compañía.

- m. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, ausentarse.
- n. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la Empresa
- o. Asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación programadas por la Empresa.
- p. Guardar respeto a terceros y a las personas que tengan alguna vinculación con la Empresa.
- q. Atender las indicaciones relacionadas con el servicio que la Empresa haga por medio de carteles o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, entre otros.
- r. Velar por la debida conservación y custodia de los bienes de la Empresa, avisando oportunamente cuando estén expuestos al deterioro por indebida preservación, falta o indebido Almacenamiento. Así mismo, avisar en caso de deterioro de las herramientas, máquinas, instrumentos y demás útiles para evitar los accidentes de trabajo.
- s. Utilizar los elementos de protección individual y participar en los programas y actividades de promoción.
- t. Confidencialidad en el manejo de la información.
- u. Cumplimiento en el protocolo de conservación y archivo de documentos físicos y electrónicos.
- v. Permitir la inspección del sitio de trabajo para efectos del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo SG-SST y de cumplir con los reglamentos y prescripciones relacionados con su oficio.
- w. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la Empresa, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, o el Vigía de Seguridad y Salud correspondiente.
- x. Portar la dotación o uniformes de trabajo en perfecto orden y aseo.
- y. Abstenerse de cualquier conducta constitutiva de acoso sexual (persecución, hostigamiento o asedio de connotación sexual), participar en las acciones de prevención/sensibilización y reportar de buena fe de forma inmediata cualquier hecho del que tenga conocimiento, conforme a la política, protocolos y rutas internas adoptadas en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024.
- z. Obrar con trato digno e igualitario, evitando y reportando toda conducta de discriminación, estigmatización o violencia por razones de sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual u otras condiciones protegidas.

PARÁGRAFO. Es viable que EL EMPLEADOR, según los requerimientos de las labores desplegadas por EL EMPLEADOR, establezca en este capítulo deberes adicionales o diferentes a los enumerados en el presente artículo. En todo caso, tales prescripciones no pueden afectar "el

honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador ", al tenor del artículo 1º, ordinal b), de la Ley 50 de 1990.

CAPÍTULO XVIII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 132. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

1. Gerencia.
2. Subgerencia, Dirección científica.
3. Coordinación Administrativa, Coordinador HSEQ, Coordinación Médica.
4. Auditoría Interna
5. Líder SIAU, Enfermeras.
6. Auxiliar Administrativa, Auxiliar Contable, Auxiliar de Facturación, Auxiliar de Enfermería.
7. Servicios Generales.

PARÁGRAFO. Los procesos disciplinarios podrán ser adelantados por la Coordinación Administrativa, el Coordinador HSEQ y la Coordinación Médica, según corresponda. Las sanciones disciplinarias, en cambio, únicamente podrán ser aplicadas por la Gerencia, la Dirección Científica y la Subgerencia, según sea el caso.

CAPÍTULO XIX LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 133. Queda prohibido emplear a los menores de diez y ocho (18) años en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del art. 242 del C. S. T.).

ARTÍCULO 134. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

ALTERACIÓN DE LA SALUD

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. En trabajos de minería de toda índole y en los confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno o consecuencia de la oxidación o la gasificación
4. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
5. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
6. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X trabajos que impliquen exposición de radiaciones ultravioletas infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
7. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje
8. Trabajos submarinos
9. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
10. Aquellos que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
11. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marino.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
14. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
15. Trabajos en fábrica de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
16. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
17. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento
18. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
19. Trabajo en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
20. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
21. Trabajos en cizañadoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
22. Trabajos de vidrio y alfarería, tributación y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriera, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos locales de vidriado y gravado, trabajo en la industria cerámica.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Arts. 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989). Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (Art. 243 del Decreto 2737 de 1989).

CAPÍTULO XX

DERECHOS Y OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 135. Son obligaciones especiales del EMPLEADOR:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales en forma que garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado e igualmente si al trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular si al

ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo, si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de los trabajadores menores de dieciocho (18) años que ordena la ley.
10. Conceder al trabajador el tiempo necesario para el ejercicio del derecho del sufragio en las elecciones populares, y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
11. Permitir a los trabajadores faltar a sus labores por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, o para asistir al entierro de sus compañeros que fallezcan, siempre que avisen con la debida oportunidad, y siempre que, en el último caso, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha de la empresa.
12. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo durante el cual debía realizarse el trabajo, cuando éste no pueda efectuarse por culpa o por disposición de la entidad y siempre que, por otra parte, no se haya extinguido el contrato de trabajo ni esté suspendido.
13. Conceder a los trabajadores que estén en periodos de lactancia los permisos necesarios descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo.
14. Conservar el puesto a los trabajadores que, disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia por enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales circunstancias o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionados.
15. Llevar el registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) años que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
16. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
17. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantiza el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al Sistema de Seguridad social integral a todos los trabajadores menores de edad que laboran a su servicio, lo mismo que suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo vigente (C. S. T, art, 57).
18. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236 C.S.T.
19. Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST.

20. Definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo mediante documentos físico.
21. Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.
22. Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.
23. Indicar a los trabajadores, de acuerdo con la labor a desarrollar en cada área o puesto de trabajo, el procedimiento a seguir para el desarrollo del objeto social de acuerdo con la remisión y órdenes de trabajo.
24. Conceder las vacaciones en los términos establecidos en el presente instrumento.
25. Constituir un comité de convivencia laboral, que se encargue de atender las quejas presentadas por los trabajadores sobre conductas que constituyan acoso laboral.
26. Afiliar a todos sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social en salud, pensiones, y riesgos laborales; y pagar todas las prestaciones sociales a que por ley tengan derecho.
27. Apoyar las recomendaciones realizadas por el comité de convivencia laboral en el marco de la Ley 1010 de 2006, Ley 2191 de 2022 y Resolución 3461 de 2025 y las del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con el Decreto 1072 de 2015.
28. Ajustar las políticas y procedimientos internos a fin de cumplir y hacer cumplir las actas de compromisos y acuerdos en torno al comité de convivencia laboral y del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
29. Crear e implementar una política interna que establezca las rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, así como el correspondiente procedimiento para prevenir, investigar y sancionar el mismo.
30. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.
31. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
32. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo.
33. Implementar acciones para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
34. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
35. Permitir a los trabajadores que funjan como cuidadores no remunerados de un familiar entro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad, con

condición debidamente certificada; siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita y previo acuerdo con el empleador, la flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones.

36. Determinar, previo acuerdo entre las partes y siempre que la naturaleza del cargo lo permita, la adopción de horarios o jornadas laborales flexibles o modalidades de trabajo apoyadas por tecnologías de la información y las comunicaciones, a los trabajadores y trabajadoras que acrediten tener responsabilidades familiares de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o respecto de quienes dependan exclusivamente del trabajador por no contar con otros familiares. El empleador deberá evaluar la solicitud presentada por el trabajador, responder en un plazo máximo de quince (15) días hábiles, e indicar el procedimiento de implementación en caso de aceptación, justificar la negativa o proponer una alternativa viable.
37. Crear, implementar, divulgar y hacer cumplir la Política de Igualdad y No Discriminación de la empresa, garantizando un trato laboral basado en criterios objetivos y libre de cualquier discriminación.

ARTÍCULO 136. Son derechos de LOS TRABAJADORES:

1. Recibir su remuneración en forma oportuna y en los plazos convenidos y establecidos por Ley.
2. Percibir oportunamente gratificaciones, asignaciones, vacaciones y otros conceptos.
3. Recibir beneficios que por condiciones de trabajo le corresponde.
4. A no ser discriminados por sexo, religión, raza o grupo cultural específico.
5. Acceder a promociones y ascensos previa calificación.
6. Desarrollar sus aptitudes y potencialidades intelectuales en el cumplimiento de sus funciones.
7. Solicitar su participación en programas de capacitación y perfeccionamiento, en relación con las posibilidades de la Empresa.
8. Solicitar permisos, licencias y prestaciones enmarcadas en la normatividad interna y legal de la Empresa.
9. Ser tratado con respeto por sus compañeros de trabajo y superiores.
10. Participar en los programas culturales y recreacionales que realice la Empresa.
11. Acceder a programas de asistencia social que promueva la empresa
12. A presentar quejas y/o reclamos cuando considere vulnerados sus derechos, debiendo respetar las instancias y canales de comunicación.
13. A ser atendido con carácter reservado en asuntos personales.

14. Los demás derechos que sean concedidos por la norma laboral en busca de dignificar la labor del trabajador.

ARTÍCULO 137. Son obligaciones especiales del TRABAJADOR:

1. Cumplir con el horario laboral establecido, las funciones asignadas al cargo, y la jornada de trabajo de acuerdo con los horarios señalados.
2. Observar los preceptos de este reglamento y acatar las órdenes e instrucciones que imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. Asistir a cada una de las capacitaciones programadas por la empresa. Reportar cualquier alteración en el
4. de salud y suministrar información clara, veraz y completa sobre el mismo.
5. Justificar con soporte médico las ausencias laborales por motivo de enfermedad, asistencias médicas, controles y demás permisos otorgados.
6. Cumplir con las políticas institucionales y el Reglamento Interno de Trabajo, y demás códigos, procedimientos y políticas establecidos por la empresa.
7. Hacer uso adecuado de los bienes y enseres, optimizando los recursos que brinde la empresa, y mantener en buenas condiciones las instalaciones, muebles, equipos, vehículos y herramientas asignadas para el cumplimiento de sus funciones. Informar sobre novedades de los equipos de trabajo para su arreglo o cambio.
8. Participar activamente en los programas institucionales de cualquier índole y en la prevención de riesgos laborales a través de comités paritarios de salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo.
9. Portar adecuadamente el uniforme para el área asistencial, usando los elementos de protección personal, dotación, útiles y herramientas suministrados por el empleador en sus respectivas tareas.
10. Cumplir con las normas de bioseguridad, el protocolo de lavado de manos y todas las medidas de seguridad e higiene estipuladas por el empleador para salvaguardar su bienestar e integridad física.
11. Cumplir con la programación mensual establecida por la empresa.
12. Registrar la hora de ingreso y salida según lo dispuesto por la empresa.
13. Legalizar y soportar adecuadamente los viáticos.
14. Cumplir con los requisitos normativos vigentes, actualmente la Resolución 3100 o las normativas que lo complementen o modifiquen.

15. Reportar eventos adversos e incidentes, y comunicar cualquier anormalidad relacionada con el desarrollo de las actividades de la empresa a su jefe inmediato.
16. Recopilar correctamente la documentación, cobros e información necesarios para realizar trámites de facturación a los diferentes clientes.
17. Atender a los pacientes con cortesía y prontitud para mantener la buena imagen de la empresa.
18. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, informaciones de naturaleza reservada cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, sin perjuicio de denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
19. Guardar la moral en las relaciones con superiores y compañeros.
20. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles facilitados y las materias primas sobrantes.
21. Comunicar oportunamente a la empresa observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
22. Usar los instrumentos, herramientas de trabajo y medios de comunicación sólo para los fines del trabajo o labor contratada.
23. Prestar colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen personas o cosas de la empresa.
24. Someterse a exámenes médicos, psicológicos, técnicos y de evaluación que determine la empresa.
25. Portar en un lugar visible el carnet de trabajo durante la permanencia en la empresa o fuera de ella, durante las horas laborales.
26. Facilitar la gestión de auditoría del personal dispuesto por el empleador, ya sea propio o a través de auditores independientes, en las áreas que estos indiquen.
27. Actualizar la hoja de vida, remitiendo los documentos necesarios a la oficina de personal.
28. Someterse a la prueba de alcoholimetría y prueba de fatiga y sueño cuando lo requiera el empleador.
29. Cumplir a cabalidad con todas las medidas de seguridad e higiene estipuladas por el empleador.
30. Procurar el cuidado integral de su salud y suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
31. Cumplir con los estándares de eficiencia, eficacia y calidad establecidos por el empleador en las tareas y funciones asignadas al cargo.

32. Abstenerse de realizar labores que afecten su salud u ocasionen desgaste a su organismo, impidiendo prestar adecuadamente el servicio contratado.
33. Mantenerse actualizado sobre toda información relacionada con su cargo, suministrada por el empleador a través de diferentes medios.
34. Realizar peticiones, reclamos u observaciones a compañeros de trabajo y superiores jerárquicos de manera respetuosa y cordial.
35. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones impartidas por superiores para la realización normal del trabajo.
36. Firmar la copia de todas las comunicaciones que le pase el empleador en señal de recibo.
37. Suministrar inmediatamente información y datos relacionados con el trabajo o informes que sobre el mismo se soliciten.
38. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección, y dar aviso oportuno de cualquier cambio.
39. Usar los documentos, papelería y medios de identificación del empleador únicamente en las actividades propias del cargo.
40. No salir del área de trabajo sin el permiso o conocimiento de su superior.
41. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad y honorabilidad, colocando al servicio de la empresa toda su capacidad normal de trabajo.
42. Informar inmediatamente a su jefe o superior o a quien la empresa designe sobre accidentes sufridos durante el trabajo.
43. Prestar colaboración necesaria para la ejecución de trabajos urgentes.
44. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a clientes externos e internos y/o pacientes del empleador, proveedores o cualquier otra persona.
45. Observar estrictamente los procedimientos establecidos para solicitud de permisos, avisos de comprobación de enfermedades, ausencias y novedades semejantes.
46. Someterse a las medidas de control que establezca la empresa para evitar o descubrir maniobras indebidas contra ella.
47. Guardar estricta reserva sobre operaciones, negocios y procedimientos industriales y comerciales, así como cualquier dato acerca de la empresa conocido por razón de sus funciones o relaciones con ella.
48. Observar medidas preventivas prescritas en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y diligencia en las instrucciones preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.

49. Realizar las pausas activas en cada jornada laboral conforme a lo que señale el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo. Contribuir activamente a mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso, libre de
50. sexual, actuando con trato digno y profesional en todas sus interacciones.
51. Participar en las actividades de sensibilización y prevención definidas por la Empresa.
52. Reportar inmediatamente cualquier situación que conozca o perciba como posible acoso sexual por los canales establecidos, y colaborar con las medidas de protección, atención e investigación que se adopten conforme al protocolo institucional
53. Respetar y promover un trato digno, igualitario y libre de discriminación en el desarrollo de sus funciones, absteniéndose de incurrir en actos de discriminación directa o indirecta, exclusión, estigmatización, hostigamiento o violencia por razones de sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, estado civil, edad, origen, raza/etnia, condición de discapacidad, religión, opiniones, situación socioeconómica o cualquier otra condición protegida. Acatar la política interna de igualdad y no discriminación y reportar de buena fe, por los canales definidos, cualquier conducta de
54. naturaleza que conozca.
55. Portar el uniforme dentro de las instalaciones
56. Abstenerse de consumir alimentos o bebidas en las áreas no permitidas para este fin.
57. Interactuar con el usuario interno y externo de acuerdo con la misión, visión y políticas de servicio institucionales.
58. Cumplir con el horario laboral establecido y funciones asignadas para el cargo

CAPÍTULO XXI

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 138. Se prohíbe a EL EMPLEADOR:

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

- b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir toda clase de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrado la empresa. 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 éstos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. (Artículo 59, C.S.T.).
 11. Promover, inducir o tolerar prácticas discriminatorias por razones ideológicas, políticas, étnicas, religiosas, de nacionalidad, orientación sexual, raza o cualquier otra condición personal o social.
 12. Asignar tareas físicas a mujeres embarazadas que puedan poner en riesgo su salud o la del feto, contrariando recomendaciones médicas. La negativa de la trabajadora a realizar estas tareas no podrá afectar su salario ni condiciones laborales.
 13. Se prohíbe estigmatizar, discriminar, excluir del acceso al empleo o negar condiciones laborales equitativas por razones asociadas a situaciones de vulnerabilidad, incluyendo: (i) haber sido

víctima de violencia basada en género; (ii) haber estado privado(a) de la libertad y acreditar experiencia laboral certificada derivada de actividades productivas u ocupacionales en centros penitenciarios; y/o (iii) ser persona reintegrada, reincorporada o en proceso de reincorporación en el marco del conflicto armado, en contravía del principio de igualdad.

ARTÍCULO 139. Se prohíbe a LOS TRABAJADORES:

1. Ausentarse del lugar de trabajo sin la autorización del jefe inmediato.
2. Sustraer materiales, insumos, dinero, medicamentos, equipos y enseres pertenecientes a la empresa.
3. Sustraer de las instalaciones de trabajo los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
5. Consumir y poseer drogas y alcohol en el lugar de trabajo.
6. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, excepto aquellas autorizadas legalmente para los celadores.
7. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en casos de huelga, en los cuales deberán abandonar el lugar de trabajo.
8. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento.
9. Realizar colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
10. Coartar la libertad de trabajar o no trabajar, afiliarse o no a un sindicato, permanecer en él o retirarse.
11. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos al trabajo contratado (Artículo 60, C.S.T.).
12. Originar riñas, discordias, discusiones o agresiones físicas y verbales con otros trabajadores de la empresa, sin importar su línea de jerarquía.
13. Disponer o retener para sí dineros, cheques, letras de cambio, recibos de pago de servicios públicos, tarjetas de crédito y demás instrumentos negociables, artículos o títulos valores destinados a terceros.
14. Revelar información de carácter reservado de CARDIOLOGIA SIGLO XXI S.A.S., hacer uso de la información confidencial de historias clínicas, exámenes e información de pacientes para fines



distintos a la atención del paciente o utilizar el acceso a internet y redes sociales de manera que perjudique el cumplimiento eficiente de las labores.

15. Dar un mal manejo a los dineros entregados en custodia o utilizarlos en funciones no laborales.
16. Adulterar recibos y documentos en cantidad, fecha y valores que afecten los intereses de la empresa.
17. Apropiarse de bienes o servicios del empleador, o retener o utilizarlos indebidamente en beneficio propio o de terceros.
18. Cometer actos de violencia, grave indisciplina, injuria verbal o escrita contra el empleador, sus representantes, el personal jerárquico o compañeros de trabajo, dentro o fuera del centro de trabajo, si los hechos derivan de la relación laboral.
19. Dañar edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, vehículos, equipos médicos, documentación, software, insumos, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa.
20. Negarse a utilizar los medios, recursos, materiales y equipos suministrados por la empresa.
21. Ejercer actos de violencia, injuria, malos tratos o amenazas contra pacientes, compañeros de trabajo, clientes, proveedores o contratistas.
22. Negarse a trabajar en días dominicales o festivos cuando el empleador lo requiera, salvo en casos de fuerza mayor o caso fortuito.
23. No cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por el empleador o sus representantes.
24. No guardar rigurosamente la moral en las relaciones con superiores, subalternos y compañeros de trabajo.
25. Usar redes sociales en dispositivos de propiedad de CARDIOLOGIA SIGLO XXI S.A.S., salvo autorización previa como herramienta de apoyo o consulta.
26. Utilizar instalaciones, equipos, canales de comunicación remota (web, Skype, correos electrónicos, etc.) e implementos de propiedad de CARDIOLOGIA SIGLO XXI S.A.S. para fines diferentes a los del trabajo.
27. Actuar con deslealtad hacia CARDIOLOGIA SIGLO XXI S.A.S., demostrando competencia con clientes externos.
28. No respetar el conducto regular.
29. Adulterar cualquier tipo de registro de control interno del empleador.
30. Cambiar de turno y de puesto sin autorización del jefe inmediato.
31. Desviar clientes o pacientes hacia otras empresas sin autorización expresa de la Gerencia General.

32. Celebrar reuniones en locales o dependencias del empleador sin permiso de sus superiores, incluso fuera de horas de trabajo.
33. Ejecutar actos que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, de terceros, o que amenacen o perjudiquen las máquinas, elementos o al empleador.
34. Solicitar o recibir dádivas o cualquier lucro del suscriptor, usuarios del servicio o cualquier persona con interés en su gestión.
35. Solicitar o aceptar comisiones en dinero o especie por adquisición de bienes y servicios para el empleador.
36. Omitir, retardar o no suministrar oportunamente respuesta a peticiones de particulares o solicitudes de autoridades, retenerlas o enviarlas a destinatarios incorrectos.
37. Realizar préstamos lucrativos con compañeros de trabajo, clientes, directivos, etc., no autorizados por la ley.
38. Incumplir las leyes y reglamentos aplicables.
39. Negarse a cumplir protocolos de bioseguridad para evitar la propagación de enfermedades contagiosas.
40. Permanecer en las instalaciones sin portar la dotación y el carné de afiliación a la ARL durante la jornada laboral.
41. Llegar tarde o retirarse antes del término de la jornada sin autorización.
42. Registrar horas de ingreso o salida incorrectas en el sistema de control o hacerlo por otros compañeros de trabajo.
43. Realizar su trabajo con abandono o negligencia, perjudicando el desempeño de sus labores o al empleador.
44. Ocuparse de asuntos personales ajenos a sus labores durante las horas de trabajo o atender a personas ajenas a las actividades del empleador.
45. Realizar trabajos para otros empleadores competidores en las instalaciones del empleador fuera de la jornada de trabajo, sin autorización expresa.
46. Tener actividades reñidas con la moral, buenas costumbres y disciplina, afectando a clientes, jefes y compañeros de trabajo.
47. Introducir, comercializar o consumir bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas, estupefacientes, marihuana u otras drogas, alucinógenos o estupefacientes en dependencias del empleador, así como llegar bajo sus efectos.
48. Cometer actos de desórdenes o resistencia que pongan en peligro la seguridad del empleador, trabajadores o sus intereses, perjudicando la reputación del empleador, jefes o personal en general.

49. Alegar ignorancia sobre circulares del empleador respecto a normas internas de trabajo.
50. Prestar servicios a personas o entidades que desarrollen el mismo objeto social de CARDIOLOGIA SIGLO XXI S.A.S., excluyendo la cátedra universitaria.

PARÁGRAFO. Esta disposición se encontrará vigente durante el término de la vigencia del contrato suscrito por parte del empleador con el trabajador.

51. Si algún trabajador del Empleador, cualquiera que fuese su cargo o función, estuviere involucrado o fuera acusado penalmente de alguno de los delitos relacionados en el Código Penal Colombiano y particularmente en conductas relacionadas con Lavado de Activos y/o tráfico de sustancias prohibidas, deberá comunicarlo al Empleador dentro de los 5 días siguientes a la comisión del delito, y la omisión de esta comunicación, facultará al Empleador para poner término al contrato de trabajo del trabajador en forma inmediata y sin derecho al pago de indemnización, pudiendo además, ejercer todas y cada una de las acciones legales que procedan, según fuere el caso.
52. Ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, respecto de otros trabajadores, siempre que no sean consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.
53. Comentar en todo o en parte los hechos, dichos o actos objeto de la investigación que se lleve a efecto con motivo de una denuncia de acoso laboral o sexual, de los que tengan conocimiento directo o indirecto.
54. Demorar el trámite, esconder o destruir un documento del Empleador o de sus clientes, o hacer entrega del mismo a personas no autorizadas por el Empleador.
55. No avisar de inmediato al superior respectivo la pérdida de cualquier cheque, chequera o documento del Empleador, de lo cual tenga conocimiento el empleado, así como de la pérdida de cualquier documento de los clientes que se encuentren en poder de las dependencias del Empleador.
56. No tener la diligencia y el cuidado necesarios para proteger y custodiarlos intereses económicos que le hayan sido encomendados tales como títulos valores, tarjetas de crédito, documentos de seguridad en blanco o diligenciados, cheques, dineros y demás activos del Empleador.
57. Certificar al Empleador para su cobro; relaciones, cuentas o planillas de trabajo suplementario en horas extras, dominicales o festivos, o recargos por trabajo nocturno que no correspondan a la realidad. Igualmente pasar al Empleador cuentas de cobro por viáticos o gastos de viaje no causados.
58. Omitir o consignar datos en forma inexacta en los informes, relaciones, proyectos crediticios, balances, documentos; que se presenten a los superiores, tendientes a obtener una aprobación o

decisión, que a juicio del superior habría sido diferente si los datos se ajustaran a la realidad (basta la simple tentativa de la acción).

59. Otorgar crédito, en cualquiera de sus modalidades, sin tener atribuciones para ello o excederse en las atribuciones crediticias que le fueron fijadas al empleado.
60. Solicitar u obtener de los empleados concesiones o beneficios prevaleciendo de su posición.
61. Utilizar inadecuada o indebidamente los equipos tales como computadores, impresoras, fotocopadoras, fax y en general herramientas técnicas disponibles para el funcionamiento del objeto social del Empleador.
62. Utilizar inadecuada o indebidamente los programas y aplicaciones computacionales con los que cuenta el Empleador.
63. Acceder sin previa autorización a los sistemas computacionales del Empleador o permitir el acceso a personas no autorizadas.
64. Introducir, modificar, cancelar o extraer información de los sistemas computacionales con el fin de obtener provecho indebido o en beneficio propio o de terceros.
65. Dar a conocer a un tercero la clave asignada al trabajador para las operaciones propias de su cargo en los sistemas y/o manejar inapropiadamente la clave otorgada para la utilización de los sistemas las cuales de uso exclusivo del trabajador (personales e intransferible) y por la cual responde el trabajador.
66. Comentar, aun en forma indirecta, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad o conocidos en virtud de su trabajo.
67. Presentarse al sitio de trabajo con mala higiene personal.
68. Reportar o cobrar horas extras, viáticos ocasionales y refrigerios en cantidad mayor a la realmente trabajada o causada. Así mismo, presentar certificados falsos para obtener beneficios como permisos o auxilios económicos.
69. Tomar sin autorización elementos de sus compañeros de trabajo para uso personal.
70. Negarse a firmar las copias de las cartas o comunicados que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia solo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido.
71. Omitir la utilización de los equipos o elementos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
72. Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo.
73. Usar medios de distracción durante el trabajo, como reproducción de música por medios digitales, libros, revistas, prensa, chat, WhatsApp, juegos y uso exagerado del celular, particularmente para el personal operativo.

74. Usar software para los cuales el Empleador no cuenta con la respectiva licencia de funcionamiento.
75. Escribir o fijar avisos, carteles, pancartas, de cualquier clase ajenos al Empleador, en las instalaciones de esta.
76. Salir de las dependencias del Empleador, en horas hábiles de trabajo, sin previa autorización.
77. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes externo e interno o usuarios del Empleador.
78. Realizar cualquier acción u omisión que pueda dar origen a reclamaciones justificadas contra el Empleador.
79. Hacer encuestas y distribuir impresos sin autorización del Empleador, o insertar publicaciones en las carteleras que conlleven agravios personales a sus Directivos y trabajadores o información política de cualquier género.
80. No regresar al trabajo una vez termine la acción del permiso otorgado para consulta médica en la EPS donde se encuentre afiliado, o cualquier otra diligencia.
81. Elaborar o suministrar a extraños sin autorización expresa, papelería, especificaciones y datos relacionados con la organización, los sistemas y procedimientos señalados por el Empleador.
82. Suspender la ejecución de un trabajo sin justa causa o negarse a realizarlo.
83. Promover o permitir visitas de familiares o persona extraña o ajena al Empleador durante las horas de trabajo.
84. Retirar documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo, o revelar su contenido sin autorización expresa para ello.
85. Negarse sin causa justa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.
86. No asistir a las capacitaciones programadas por el Empleador.
87. Hacer uso indebido del nombre del Empleador para reportar un presunto accidente de trabajo faltando a la verdad de los hechos.
88. No cumplir con la política establecida y diseñada la atención, protección, y prevención del acoso sexual en el contexto laboral.
89. Realizar cualquier conducta que se entienda como acoso sexual laboral al interior de la empresa con compañeros de trabajo, proveedores, contratistas, pacientes, y cualquier tercero que tenga una relación con EL EMPLEADOR.
90. La acción u omisión de cualquier conducta que pueda generar discriminación por cualquier motivo entre compañeros de trabajo, jefes inmediatos, proveedores, clientes o cualquier actor dentro de la empresa conforme a la política igualdad y no discriminación.

91. Los auriculares, Celulares, dispositivos bluetooth, Tablet, Relojes distractores, entre otros no están permitidos durante la atención de los usuarios
92. Recibir o realizar llamadas telefónicas personales en áreas diferentes a los sitios de atención de los usuarios

CAPÍTULO XXII

FALTAS, SANCIONES Y/O AMONESTACIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 140. EL EMPLEADOR no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, en convenciones, colectivas, en fallos arbitrales o en el contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 141. El incumplimiento de algunas de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones o faltas señaladas en este reglamento, en el contrato individual, o cualquier manual que haga parte integral de este reglamento, siempre que, a juicio del EMPLEADOR, no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de ella, dará lugar a la aplicación de una de las siguientes sanciones:

1. Suspensiones al trabajo.

Esta sanción será aplicada según el tipo de falta.

PARÁGRAFO 1. Ante una falta leve, EL EMPLEADOR podrá realizar un llamado de atención por escrito que se registrará en la hoja de vida del trabajador. Este llamado no genera antecedente disciplinario, pero si hay reincidencia, se iniciará un proceso disciplinario formal.

PARÁGRAFO 2. El máximo de llamados de atención que podrá tener un trabajador son tres (3) so pena de configurar una justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 3. Los llamados de atención o amonestaciones por escrito no se entienden como una sanción disciplinaria y por lo tanto no requerirá apertura de un proceso disciplinario para su reconvención.

ARTÍCULO 142. Una falta leve o grave da derecho al EMPLEADOR para imponer suspensiones al trabajo por uno (1) y ocho (8) días respectivamente por primera vez y hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia.

PARÁGRAFO. Las faltas leves darán lugar a la aplicación del procedimiento disciplinario con su respectiva sanción o llamado de atención según sea el caso. La reiteración de estas será considerada como FALTA GRAVE.

ARTÍCULO 143. Se establecen las siguientes clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de cinco (5) minutos en las horas de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al Empleador, implica:
- Por la primera vez, llamado de atención por escrito.
 - Por la segunda vez, suspensión de media jornada laboral.
 - Por la tercera vez suspensión en el trabajo de un (1) día.
 - Por cuarta vez, suspensión en el trabajo por tres (3) días.
- b. El retardo de más de cinco (5) minutos o la falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente implica:
- Por la primera vez, suspensión de media jornada laboral.
 - Por la segunda vez suspensión en el trabajo de un (1) día.
 - Por la tercera vez, suspensión en el trabajo por tres (3) días.
- c. La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente implica:
- Por la primera vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) día.
 - Por la segunda vez suspensión en el trabajo por tres (3) días.
- d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias y de sus prohibiciones, implica:
- Por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta tres (3) días.
 - Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- e. La infracción u omisión de las funciones y actividades asignadas debido al cargo que desempeña, sin causar perjuicio al Empleador, implica:
- Por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta tres (3) días.
 - Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- f. Dar
mal uso, o desperdiciar las materias primas, herramientas o insumos, que coloque la Empresa a disposición del trabajador para ejecutar su labor.
- Por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta tres (3) días.
 - Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- g. Incur
rir en errores debido a descuidos, aunque no ocasionen daños o afecten la seguridad material, de los equipos, herramientas y los pacientes, pero que sí generen gastos o perjuicios para la Empresa.

- Por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta tres (3) días.
- Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

h. Ocultar faltas cometidas contra la Empresa por parte de algún trabajador de la misma y sea considerada leve, generará:

- Por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta tres (3) días.
- Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

i. La violación leve de las normas de higiene y seguridad industrial.

- Por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta tres (3) días.
- Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

j. El uso inadecuado de los Elementos de Protección Individual.

- Por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta tres (3) días.
- Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

k. La no asistencia a las capacitaciones previamente programadas por la Empresa.

- Por la primera vez, llamado de atención por escrito.
- Por la segunda vez, suspensión en el trabajo de un (1) día.
- Por la tercera vez suspensión en el trabajo por tres (3) días.

l. El incumplimiento de los procesos y protocolos, guías de manejo institucionales, que pongan en riesgo la seguridad del paciente.

- Por la primera vez, llamado de atención por escrito.
- Por la segunda vez, suspensión en el trabajo de un (1) día.
- Por la tercera vez suspensión en el trabajo por tres (3) días.

PARÁGRAFO 1. Además de las causales determinadas en el Código Sustantivo de Trabajo son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del Empleador las establecidas en este reglamento interno como faltas graves.

PARÁGRAFO 2. Para las faltas relacionadas en este reglamento el término de prescripción de las faltas será de un año después de ocurrida la falta.

ARTÍCULO 144. Para efectos del artículo 7º, literal a), numeral 6º, del Decreto Ley 2351 de 1965- Terminación del contrato con justa causa, se clasifican como faltas graves las siguientes:

1. El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
2. El retardo de más de cinco (5) minutos o de media jornada laboral sin excusa suficiente, por cuarta vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante su jornada, sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias por tercera vez.
5. La infracción u omisión de las funciones y actividades asignadas debido al cargo que desempeña, sin causar perjuicio al Empleador por tercera vez.
6. La infracción u omisión de las funciones y actividades asignadas debido al cargo que desempeña, que causen perjuicio al Empleador.
7. La falta total del trabajador a sus labores durante su jornada, que cause perjuicio a la empresa aun por primera vez.
8. Dar mal uso, o desperdiciar las materias primas, herramientas o insumos, que coloque la Empresa a disposición del trabajador para ejecutar su labor por tercera vez.
9. Incurrir en errores debido a descuidos, aunque no ocasionen daños o afecten la seguridad material, de los equipos, herramientas y pacientes, pero que sí generen gastos o perjuicios para la Empresa por tercera vez.
10. Ocultar faltas cometidas contra la Empresa por parte de algún trabajador de la misma y sea considerada leve por tercera vez.
11. Ocultar faltas cometidas contra la Empresa por parte de algún trabajador de la misma y sea considerada grave aun así sea por primera vez.
12. La violación leve de las normas de higiene y seguridad industrial por tercera vez.
13. El uso inadecuado de los Elementos de Protección Individual por tercera vez.
14. La no asistencia a las capacitaciones previamente programadas por la Empresa por cuarta vez
15. El incumplimiento de los procesos y protocolos, guías de manejo institucionales, que pongan en riesgo la seguridad del paciente por cuarta vez.
16. No seguir los lineamientos de vestuario de acuerdo con las políticas de la empresa y al contrato de trabajo.

17. La falta de respeto o malos tratos frente a superiores o compañeros, especialmente cuando se usen palabras calificadas como vulgares o soeces.
18. Ejercer actividades ajenas a la Empresa durante la jornada laboral, por tercera vez.
19. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
20. Haber proporcionado datos falsos en la documentación presentada para ser contratado por la Empresa.
21. Presentar certificados falsos, médicos o de cualquier naturaleza para justificar su falta o atraso.
22. Presentar documentos falsos para eximirse de alguna responsabilidad, certificar una situación o cualquier otro motivo.
23. Modificar o cambiar los aparatos o dispositivos de protección o retirar los mecanismos preventivos y de seguridad adaptados a las máquinas, sin autorización de sus superiores.
24. Alterar de cualquier forma los controles de la Empresa sean estos de entrada o salida del personal, reportes o indicadores de ventas, cuentas por cobrar, indicadores de procesos de la empresa, etc.
25. Encubrir la falta de un trabajador.
26. No informar al superior sobre daños producto de la ejecución de algún trabajo, y ocultar estos trabajos.
27. Inutilizar o dañar materias primas, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa o clientes, así como vehículos pertenecientes a clientes y de la empresa.
28. Revelar a personas extrañas a la Empresa datos reservados, sobre la tecnología, información interna de la Empresa, e información del cliente.
29. Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la Empresa; al igual que ser socio, accionista o propietario de negocios iguales o relacionados al giro del negocio de empresa, ya sea por sí mismo o interpuesta persona, sin conocimiento y aceptación escrita por parte del Representante Legal.
30. No reportar oportunamente las actividades que se tengan programadas por fuera de la oficina en nombre de CARDIOLOGIA SIGLO XXI S.A.S.
31. La queja, reclamo o petición reincidente de clientes por mal servicio de parte del empleado.
32. Tomar deliberadamente decisiones sobre el horario, sin previa autorización.
33. Hacer uso del dinero de CARDIOLOGIA SIGLO XXI S.A.S. en fines diferentes a los institucionales y sin previa autorización.

34. Divulgar o entregar a cualquier persona ajena a CARDIOLOGIA SIGLO XXI S.A.S. información referente a seguridad, procedimientos, historias clínicas de pacientes, resultados de exámenes, procedimientos, procesos y demás de conocimiento y funcionamiento exclusivo de la empresa.
35. Presentarse a laborar en estado de embriaguez.
36. El negarse el trabajador a la práctica de la prueba de alcoholimetría.
37. Dormir en horas de trabajo.
38. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos o ventas del Empleador.
39. Retirar de los archivos físicos o virtuales del Empleador o dar a conocer cualquier documento que en ellos exista, o suministrar información sobre el Empleador sin autorización escrita en cada caso de la persona facultada para ello.
40. Elaborar o suministrar a terceros, sin autorización expresa, diseños, proyecto de publicación, cuadros o documentos relacionados con la organización, los sistemas de operación o las cuentas, o los procedimientos del Empleador.
41. El incumplimiento injustificado de las metas por el Empleador, si las hubiere.
42. Tener comportamiento irrespetuoso con los superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y/o clientes.
43. Disponer de elementos de trabajo, dinero, artículos o productos de la organización sin autorización de ésta, o ser sorprendidos al intentar sacar de la organización materiales o productos de ésta.
44. Abandonar su sitio de trabajo sin causa justificada.
45. Hacer manifestaciones de cualquier índole, verbales o escritas, que perjudiquen el buen nombre de la organización, sus productos, sus directivos o compañeros de trabajo.
46. Solicitar o recibir dinero o regalos, para el cumplimiento o incumplimiento de las labores asignadas o debido a las funciones que desempeña dentro de la Organización.
47. La promoción entre sus compañeros de trabajo de actividades encaminadas a incumplir las obligaciones para con la organización o fomentar la indisciplina o conductas de irrespeto a las normas, a sus compañeros de trabajo o a sus superiores jerárquicos.
48. La indebida utilización para otros fines de los dineros correspondientes a las cesantías, tramitados ante la organización y otorgados por ella, independientemente de las demás acciones que pueda adelantar aquélla por encontrar los documentos adulterados, alterados o con información ausente de veracidad.
49. Abstenerse de reportar accidentes de trabajo suyos o de cualquier compañero de trabajo.

50. Alterar, perforar, destruir parcial o totalmente el medio que el Empleador emplee para el registro de entrada y salida (libro de asistencia diaria), tanto el propio como de los demás trabajadores.
51. Marcar la asistencia diaria de otro compañero de trabajo.
52. La obtención fraudulenta, alteración, falsificación y presentación de documentos al Empleador, tales como certificados médicos, partidas de nacimiento, de defunción, documentos de identidad, de votación, certificados de antecedentes personales, documentos, tarjetas de comisariato o farmacias, de estudios, de trabajo u otros semejantes.
53. Ingresar amigos o familiares a las instalaciones del Empleador o donde se esté prestando el servicio sin la debida autorización del jefe inmediato o de la persona que el Empleador disponga para ello.
54. Ingresar a las instalaciones del Empleador o donde se esté prestando el servicio en horario diferente a la jornada de trabajo, sin la debida autorización del jefe inmediato o de la persona que el Empleador disponga para ello.
55. Incumplir cualquiera de las prohibiciones especiales asignadas a los cargos dispuestos por el Empleador del presente documento.
56. Compartir las claves de acceso al computador, servidor o correo electrónico que se le haya confiado debido a su oficio con otro trabajador.
57. Permitir que otro trabajador trabaje con la clave del computador que no le corresponde.
58. Valerse por cualquier medio para obtener la clave de acceso al servidor o al correo electrónico de otro trabajador.
59. Utilizar indebidamente el nombre o denominación social, siglas, logotipos, instalaciones o bienes del Empleador.
60. Negarse a cumplir con los protocolos de bioseguridad para evitar la propagación de cualquier enfermedad contagiosa.
61. El no uso de los elementos de protección personal y/o de la dotación de trabajo entregado al trabajador.
62. La destinación para fines diferentes a los previstos por el Empleador de los elementos de protección personal y/o de la dotación de trabajo entregado al trabajador.
63. El llamado de atención por tercera (3) vez al trabajador debido al incumplimiento de sus obligaciones y funciones contractuales.
64. Manipular las bases de datos o a la información de la cual conozca para beneficio propio o de terceros.

65. Traer y utilizar dentro del lugar de trabajo elementos que no sean materiales de trabajo y que afecten su desempeño laboral.
66. Violar el compromiso o pacto de exclusividad de servicios, prestando servicios profesionales subordinados o por cuenta propia a terceros o a clientes del Empleador. Así como desviar la clientela del Empleador hacia competidores de este.
67. Hacer mal uso, destruir, dejar vencer o dañar los objetos, mercancía, productos, elementos de trabajo de propiedad del Empleador o de sus compañeros, cuando la conducta es intencional por parte del trabajador y/o la misma revista un grave perjuicio para el Empleador por la primera vez.
68. Descuadres de dinero aún por primera vez, si no justifica y explica claramente el trabajador la razón que conllevó a dicho descuadre. Se realizará la verificación de la información suministrada por el trabajador para determinar si el descuadre es ajeno de actos delictuosos del trabajador.
69. No presentar los documentos exigidos en la Resolución 3100 en las fechas establecidas por la empresa.
70. Incurrir en faltas graves que atenten contra la vida de un paciente.
71. No desempeñar sus labores sin alcanzar los estándares mínimos establecidos por la empresa.
72. Participar en cualquier forma de acoso o discriminación dentro del lugar de trabajo.
73. Manipular información que conduzca a un fraude económico.
74. Constituye abandono injustificado del cargo o del servicio la inasistencia del trabajador al lugar de trabajo por tres (3) días consecutivos, sin causa justificada ni autorización del empleador o de quien haga sus veces.
75. Constituye igualmente abandono injustificado del cargo el retiro del trabajador de su puesto de trabajo o de las instalaciones del empleador durante la jornada laboral, sin motivo válido ni autorización del jefe inmediato, cuando dicha conducta ocurra en tres (3) oportunidades en jornadas distintas, aun cuando no sean consecutivas.
76. Cualquier acto u omisión de carácter discriminatoria conforme a la política de no discriminación e igualdad.
77. Propiciar, participar, o realizar cualquier conducta entendida como las de acoso sexual laboral lo cual es una violación directa a la política de acoso sexual de la empresa así sea por primera vez.

CAPÍTULO XXIII

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

ARTÍCULO 145. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. El procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento deberá aplicarse de la siguiente manera:

1. **Comunicación formal de apertura del proceso disciplinario.** El procedimiento disciplinario se iniciará mediante una comunicación formal dirigida al trabajador, en la cual se le informará expresamente sobre la apertura del proceso en su contra. Para lo anterior, se expedirá una citación por escrito, en la que se indicarán de manera clara y detallada los hechos, conductas u omisiones que motivan el inicio del proceso disciplinario.

En esta etapa, el empleador deberá poner a disposición del trabajador, en su totalidad, las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones que se le atribuyen, garantizando así el derecho a la defensa. Asimismo, se concederá al trabajador o trabajadora un término no inferior a cinco (5) días hábiles a partir de la notificación de la Citación, para el desarrollo de la diligencia de descargos, donde podrá presentar el material probatorio que pretenda presentar en su defensa sobre los hechos imputados y controvertir las pruebas en su contra.

2. **Descargos.** La diligencia de descargos se podrá desarrollar en un plazo no menor a cinco (5) días posteriores a la notificación de la citación, a dicha reunión podrá asistir el Trabajador acompañado de hasta dos (2) compañeros de trabajo que funjan como testigos de los hechos investigados y se levantará un acta en la que se dejará constancia escrita de los asistentes, los interrogantes planteados y se anexará la grabación de esta.
3. **Decisión.** Una vez finalizado la etapa de descargos, la empresa emitirá un pronunciamiento definitivo debidamente motivado, en el que se identificarán de forma específica las causas o motivos que sustentan la decisión tomada, y se notificará al trabajador.
4. **Imposición de sanción.** Si se determina que existió una falta, se impondrá la sanción correspondiente, la cual deberá ser proporcional a la gravedad de los hechos u omisiones comprobados.
5. **Impugnación** El trabajador tendrá la posibilidad de impugnar la decisión adoptada, con un término de dos (2) días a partir de la notificación de la decisión. En esta etapa no se realizará nuevamente una reunión, sino que bastará con sustentar por medio escrito el recurso, para que nuevamente se emita decisión de fondo, que será notificada al trabajador por escrito.

PARÁGRAFO 1. Las diligencias de cargos y descargos deberán rendirse ante las personas que faculte este reglamento interno de trabajo para ello, el Coordinador Administrativo, y en

ausencia de estos el Coordinador HSEQ, el Coordinador Médico o el que autorice la Gerencia de la empresa.

PARÁGRAFO 2. Tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores del Empleador, la Subgerencia, Dirección Científica y la Gerencia.

PARÁGRAFO 3 No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta sin dar cumplimiento al anterior procedimiento.

PARÁGRAFO 4. El procedimiento antes previsto corresponde al desarrollo de lo previsto en la Sentencia C-593 de 2014, con la finalidad de aplicar sanciones disciplinarias (Artículo 115 del C.S.T. modificado Art. 7 Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO 5. En caso de que el trabajador exceda el tope máximo de las faltas establecidas, es decir, reincida en el acometimiento de estas o la falta es de tal magnitud que por sí sola se convierta en una falta grave se recurrirá al despido con justa causa, teniendo en cuenta las causales de terminación del contrato establecidas por ley.

PARÁGRAFO 6. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición, en caso de no tenerlas la empresa podrá brindarle los medios para garantizar la conexión en la diligencia.

En todos los casos en que la empresa opte por realizar las diligencias por medios virtuales o que estas, así fuere presencial, fueran grabadas, se deberá garantizar el archivo de la grabación por al menos tres (3) años posteriores a la ejecución de esta. En caso de que la empresa no pueda grabar la diligencia, se deberá hacer la transcripción literal de lo acontecido y de igual manera se deberá conservar el archivo por al menos tres (3) años posteriores a su realización.

PARÁGRAFO 7. Si el trabajador se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

PARÁGRAFO 8. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

ARTÍCULO 146. INICIO DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. La acción disciplinaria se iniciará dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al conocimiento de la empresa de la presunta falta y se adelantará de oficio, o por información proveniente de trabajador o de otro medio que amerite credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona, y no procederá por anónimos. Las denuncias y quejas falsas o temerarias, una vez ejecutoriada la decisión que así lo reconoce, originarán responsabilidad patrimonial en contra del denunciante o quejoso exigible ante las autoridades judiciales competentes.

PARÁGRAFO 1. En caso de que se trate de una acción u omisión que por la complejidad del hecho requiera mayor investigación para verificarse la presunta falta, podrá iniciarse el proceso disciplinario dentro de los veinte (20) días hábiles posteriores al conocimiento del hecho, siempre y cuando se expongan las razones que motivaron esta decisión.

PARÁGRAFO 2. Cuando, durante el trámite del proceso disciplinario, se alleguen nuevas pruebas relevantes o se conozcan hechos adicionales relacionados con la presunta falta inicialmente investigada, la Empresa podrá disponer la ampliación de la diligencia de descargos, con el fin de garantizar el derecho de defensa y contradicción del trabajador.

ARTÍCULO 147. OBLIGATORIEDAD DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. EL TRABAJADOR que tenga conocimiento de un hecho constitutivo de posible falta disciplinaria, si fuere competente, iniciará inmediatamente la acción correspondiente. Si no lo fuere, pondrá el hecho en conocimiento de la autoridad competente, adjuntando las pruebas que tuviere.

Si los hechos materia de la investigación disciplinaria pudieren constituir delitos investigables de oficio, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad competente, enviándole las pruebas de la posible conducta delictiva.

EL TRABAJADOR que aun sabiendo de los hechos no los pusiera en conocimiento del Coordinador Administrativo o el cargo que la Gerencia General designe para tal caso, será igualmente sancionado de acuerdo con la falta, por omisión del deber de informar cualquier acto u omisión que contradiga las obligaciones, deberes o incurra en una prohibición señalada en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 1. El procedimiento antes previsto corresponde al desarrollo de lo previsto en el Artículo 7 de la Ley 2466 de 2025 que modifica el Artículo 115 del C.S.T. No aplica por tanto a la terminación unilateral y justificada del contrato de trabajo, por cuando no es sanción disciplinaria. Sin embargo, se garantizará el derecho a ser escuchado con todas las garantías correspondientes.

PARÁGRAFO 2. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta sin dar cumplimiento al anterior procedimiento.

ARTÍCULO 148. EXONERACIÓN DEL DEBER DE FORMULAR QUEJAS. EL TRABAJADOR no está obligado a formular queja contra sí mismo o contra su cónyuge, compañero permanente o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, ni por hechos que haya conocido por causa o con ocasión del ejercicio de actividades que le impongan legalmente el secreto profesional.

ARTÍCULO 149. TERMINACIÓN DEL PROCESO DISCIPLINARIO. En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en la ley como falta disciplinaria, que el investigado no la cometió, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, la Subgerencia, Dirección Científica o la Gerencia de ser el caso, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias.

CAPÍTULO XXIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 150. Los reclamos de los trabajadores se harán ante: En primer lugar, al Líder SIAU o a la Coordinación Administrativa y Financiera, quien en conjunto lo revisarán con la Coordinación HSQ y excepcionalmente y cuando el caso lo amerite con la Gerencia, de acuerdo con lo establecido en el orden jerárquico del establecimiento propiedad del Empleador, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

Las inquietudes de los trabajadores deberán ser resueltas dentro de un tiempo razonable, en atención a su naturaleza y/o complejidad del asunto a definir.

CAPÍTULO XXV MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

ARTÍCULO 151. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Se entiende por acoso laboral toda conducta ya sea de una sola vez persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, 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:

ARTÍCULO 152. MODALIDADES. Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes:

1. **Maltrato Laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o 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 de tipo laboral.
2. **Persecución Laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que pueden producir desmotivación laboral.
3. **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.

4. Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. 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.
5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. 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. (Art. 2 ley 1010 de 2006)

ARTÍCULO 153. 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:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) 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;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) 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 del Empleador;
- j) 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 del Empleador, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) 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;

- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

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 artículo 2º. Excepcionalmente un sólo 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.

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.

PARÁGRAFO. ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL: De conformidad con lo señalado en la Resolución 3471 de 2025, el acoso sexual en el ámbito laboral no corresponde al conocimiento ni a la competencia del Comité de Convivencia Laboral. No obstante, la empresa deja expresa constancia de que se trata de una conducta reprochable e inadmisibles, contraria a la dignidad de las personas y a los principios de respeto y convivencia en el trabajo.

En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 2365 de 2024 y demás normas concordantes, la empresa cuenta con una Política de Prevención del Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, la cual regula y da a conocer:

- a) Qué se entiende como acoso sexual en el ámbito laboral.
- b) El protocolo interno para la atención de los casos.
- c) Las rutas de orientación, atención y denuncia.
- d) Las autoridades competentes para su conocimiento y trámite.

En consecuencia, toda queja o conducta que pueda tipificarse como acoso sexual laboral será tramitada conforme a dicha política interna, sin perjuicio de las acciones administrativas, disciplinarias o judiciales a que haya lugar. De igual manera, se establece que el acoso sexual en el ámbito laboral constituye una falta grave, que podrá configurar justa causa para la terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con lo previsto en la ley, en el presente Reglamento Interno de Trabajo, en las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, y en las normas aplicables del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 154. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina al interior del establecimiento de comercio propiedad del Empleador.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Empresarial.
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme

a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con el Empleador o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación del Empleador o la institución;
6. 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.
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 al 57 del C.S.T, 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.

ARTÍCULO 155. Cuando sobre un trabajador se ejerza en forma persistente y demostrable o inclusive por una sola vez una conducta que la ley tipifica como presumiblemente de acoso laboral por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, o un compañero de trabajo, o un subalterno, conducta encaminada a infundirle miedo, intimidación, terror y angustia o a causarle un perjuicio laboral, o generarle desmotivación en el trabajo, o inducir renuncia del mismo, deberá informar por escrito al Comité de Convivencia quien oirá según lo determine, a los involucrados, en pro de buscar mecanismos de conciliación, persiguiendo la solución de la situación, ya sea retractándose o haciendo desaparecer los efectos de la conducta, o presentando a satisfacción las rectificaciones y excusas necesarias, restablecer el daño ocasionado si él se hubiere producido y comprometiéndose a abstenerse de realizar conductas similares o de cualquier otra naturaleza que puedan constituir acoso laboral.

PARÁGRAFO. EL EMPLEADOR tiene constituido y en funcionamiento el Comité de Convivencia de acuerdo con la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 156. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el Empleador constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Empresarial y el buen ambiente en los lugares de trabajo, que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 157. Con el fin de prevenir el acoso laboral, EL EMPLEADOR ha previsto los siguientes mecanismos:

1. 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.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de los lugares de trabajo dispuestos por el Empleador.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones Empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en los lugares de trabajo dispuestos por el Empleador, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere el Empleador para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 158. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. El Empleador tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de convivencia laboral”.

El Comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de los lugares de trabajo en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de los lugares de trabajo asignados por el Empleador.
- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer



las medidas que se estimaren pertinentes.

- g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
2. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá mensualmente en sesiones ordinarias para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, el seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y la formulación de recomendaciones al área de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Comité también sesionará en reuniones extraordinarias, las cuales serán convocadas por la Secretaría del Comité, cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo correspondiente. En todos los casos, las reuniones sesionarán con la participación de la mitad más uno de sus integrantes.

3. Recibida una queja de acoso laboral, el Comité procederá a:
- a. Recibir y dar trámite a la queja presentada, dejando constancia de los hechos y de las personas involucradas.
 - b. Examinar de manera confidencial la queja y, de ser necesario, escuchar a las partes involucradas en forma individual, garantizando la reserva de la información.
 - c. Adelantar reuniones de diálogo entre las partes con el fin de promover compromisos mutuos, aclarar los malentendidos y formular un plan de mejora concertado, para construir, renovar y promover la convivencia laboral.
 - d. Formular recomendaciones preventivas y correctivas, que deberán ser remitidas a la alta dirección de la empresa y notificadas a las áreas de Talento Humano y SST para su implementación y seguimiento.
 - e. En aquellos casos en los que no se llegue a un acuerdo, no se cumplan las recomendaciones o la conducta persista, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso, y el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente, conforme a lo previsto en la Ley 1010 de 2006.
4. El Comité de Convivencia Laboral no impone sanciones disciplinarias. Su función es preventiva y correctiva. En caso de que los hechos revelen conductas constitutivas de faltas disciplinarias o violatorias del reglamento, corresponderá al empleador y a los funcionarios competentes adelantar los procedimientos disciplinarios conforme a la ley y al presente reglamento.

PARÁGRAFO. El procedimiento preventivo interno regulado en este reglamento no impide ni limita el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 159. El procedimiento interno al cual deberá acogerse todo trabajador que considere que ha sido víctima de alguna de las modalidades de acoso laboral es el siguiente:

- 1) El trabajador que considere estar siendo víctima de acoso laboral deberá presentar queja por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral, señalando de manera clara los hechos y la identificación completa de la(s) persona(s) presuntamente involucrada(s).
- 2) No se dará trámite a quejas anónimas. Una vez recibida, el Comité deberá dar curso a la queja en un plazo máximo de cinco (5) días calendario.
- 3) El Comité examinará de manera confidencial la queja dentro de los cinco (5) días calendario siguientes, término que podrá ampliarse hasta diez (10) días adicionales mediante justificación escrita, sin que en ningún caso supere los quince (15) días calendario.
- 4) El Comité escuchará de manera individual y reservada a cada una de las partes implicadas, dejando constancia escrita de sus manifestaciones, dentro de un plazo máximo de cinco (5) días calendario.
- 5) Posteriormente, el Comité citará a una reunión conjunta con las partes, con el fin de propiciar un espacio de diálogo, buscar la conciliación, modificar conductas o aclarar malentendidos. De esta reunión se levantará acta en la que se dejará constancia de lo discutido y de las medidas acordadas, la cual será remitida al empleador. El término para esta reunión será dentro de los cinco (5) días siguientes a la audiencia individual, prorrogable hasta diez (10) días más, sin superar los quince (15) días calendario.
- 6) Si se logra una conciliación, en el acta deberán quedar consignadas las medidas preventivas o correctivas acordadas (ejemplo: ofrecimiento de excusas, compromisos de comportamiento, planes de mejora u otros mecanismos proporcionales al caso). El Comité realizará seguimiento mensual para verificar su cumplimiento.
- 7) Si no hay acuerdo, las recomendaciones no se cumplen o la conducta persiste se informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso, y el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo o interponer la demanda correspondiente ante el juez laboral competente.

Este trámite deberá hacerse dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la verificación del incumplimiento.

El Comité presentará a la alta dirección, dentro de los 5 a 10 días calendario siguientes a la finalización del caso, las recomendaciones preventivas y correctivas pertinentes, con copia al trabajador. Asimismo, realizará seguimiento mensual al cumplimiento de dichas recomendaciones por parte de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Comité elaborará informes trimestrales y anuales de gestión, incluyendo estadísticas, seguimiento de casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección y, en caso de requerirse, a los organismos de control.

ARTÍCULO 160. MEDIDAS PREVENTIVAS. EL EMPLEADOR desarrollará las siguientes actividades:

- Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres.
- Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de, las controversias.
- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.

CAPÍTULO XXVI

ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 161. El presente capítulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la Empresa.

ARTÍCULO 162. Según la normatividad vigente con respecto al teletrabajo, se deben tener en cuenta las siguientes definiciones:

- **TELETRABAJO:** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un trabajo o de una relación dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y de la comunicación – TIC.
- **TELETRABAJADOR:** Es una persona que en el marco de una relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y de la comunicación – TIC, como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del Empleador, en cualquier de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 163. Todo el programa de teletrabajo en la Empresa se guiará por los siguientes objetivos:

1. Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la calidad y cantidad de servicio.
2. Potenciar el trabajo en términos el cumplimiento de los objetivos y no de tiempo presencia en el lugar de trabajo.
3. Aumentar el compromiso, identidad y nivel de motivación del personal para la Compañía.
4. Mejorar los procesos laborales.

ARTÍCULO 164. Los trabajadores de la Empresa tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

1. El derecho de los teletrabajadores a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
2. La protección en materia de seguridad social (sistema general de pensiones, sistema general de seguridad social en salud y riesgos laborales), de conformidad con lo previsto en la ley 100 de 1993 y de las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
3. La protección por regímenes legales de seguridad social.
4. La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

ARTÍCULO 165. Los trabajadores que se encuentren prestando sus servicios mediante la modalidad de teletrabajo deberán cumplir con las obligaciones propias de su cargo, además de las obligaciones establecidas en este reglamento, la Ley y el contrato.

ARTÍCULO 166. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo mínimos, los siguientes:

1. 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.
2. Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se llevan a cabo una cuenta de correo electrónico.
3. El resto de las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

ARTÍCULO 167. En caso de que la Empresa adopte la modalidad de teletrabajo, suministrará los equipos informáticos para garantizar el cumplimiento del objeto del contrato que en la modalidad del teletrabajo requeridos por el teletrabajador, quien tendrá la obligación de cuidarlos y utilizarlos únicamente para fines laborales, instrumentos que no podrá emplear de manera diferente a la convenida, en consecuencia, cualquier violación a esa obligación es calificada como falta grave y justa causa para dar por terminado el presente contrato.

ARTÍCULO 168. Las herramientas y elementos de trabajo, así como la información suministrada o generada por el teletrabajador, se encuentran bajo su custodia, confidencia y cuidado, por lo que su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del teletrabajador. Las partes acuerdan que la información, herramientas y elementos de trabajo sólo podrán ser empleados para las labores inherentes al contrato de trabajo suscrito entre las partes, garantizando en todo caso que el uso de los mismos estará dirigido exclusivamente al desempeño de sus funciones, por lo cual, darle una destinación diferente, ilegítima, u omitir su deber de cuidado, de manera que se produzca la pérdida, daño o destrucción de aquellos por parte del teletrabajador, serán considerados como falta grave a sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 169. El suministro de las herramientas y elementos de trabajo no constituyen salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas y elementos de trabajo, y por tratarse de herramientas de trabajo que facilita la Empresa, se reserva la facultad de modificar el suministro de aquellas.

ARTÍCULO 170. La Empresa vigilará las funciones desarrolladas por el teletrabajador a través de los métodos de procesamiento electrónico que la sociedad implemente, los cuales permitirán acceso permanente a la información y continua comunicación entre el teletrabajador y la Empresa.

ARTÍCULO 171. El teletrabajador autoriza a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) las visitas a su domicilio, si éste es el lugar de ejecución del contrato, a fin de avalar que el lugar de trabajo cumple las disposiciones requeridas para garantizar la seguridad del teletrabajador, quien debe adoptar las medidas necesarias para mitigar el riesgo y/o la ocurrencia de siniestros.

ARTÍCULO 172. El teletrabajador acatará las medidas de cuidado y prevención definidas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y riesgos profesionales, definidos por la A.R.L. y el Reglamento de Trabajo.

ARTÍCULO 173. El teletrabajador respetará las disposiciones legales a fin de salvaguardar la información de la Empresa, acatando las políticas de confidencialidad y de seguridad implementadas, por lo cual deberá manipular los datos de carácter personal a los cuales tenga acceso, únicamente para cumplir sus funciones, absteniéndose en todo caso de ceder o divulgar a terceras personas el referido material.

ARTÍCULO 174. El teletrabajador se compromete a guardar la máxima reserva y confiabilidad sobre las actividades laborales que desarrolle, entendiendo por información confidencial aquella que es propiedad de la Empresa y la que emane del teletrabajador en virtud del contrato de trabajo, por lo anterior el teletrabajador no divulgará, publicará o pondrá a disposición de terceros la información.

CAPÍTULO XXVII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 175. Dentro de los quince (15) días siguientes de la firma del Gerente General se publicará en el lugar de trabajo, el presente Reglamento de Trabajo y la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores puedan acceder en cualquier momento. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación se hará en cada uno de ellos, a menos que se haya hecho por medio virtual (Artículo 120, C.S.T. y Ley 2466 de 2025)

PARAGRAFO. Se podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico.

CAPÍTULO XXVIII VIGENCIA

ARTÍCULO 176. Aprobado el reglamento, entra a regir conforme lo indica el artículo 17 de la ley 1429 de 2010.

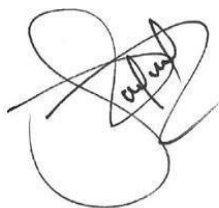
CAPÍTULO XXIX DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 177. Desde la fecha que entre en vigor este reglamento quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido aprobado el Empleador.

CAPÍTULO XXX CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 178. No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejore las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales constituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueran más favorables al trabajador.

Se firma en el Ibagué-Tolima., a los veinte (20) días de mayo de 2026.



LUZ AYDEE PELAEZ MACHUCA
Gerente
CARDIOLOGÍA SIGLO XXI