

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-REG-01
		Fecha:	30/06/2024
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CORAZON SALUD S.A.S	Versión:	1
		Página:	1 de 32

CAPÍTULO I **GENERALIDADES**

ARTICULO 1. — El presente Reglamento Interno de Trabajo, es un instrumento de carácter laboral que tiene por finalidad establecer las condiciones, derechos y obligaciones de las directivas y trabajadores de la empresa **CORAZON SALUD S.A.S.** con domicilio en calle 25 No. 8 - 45 del municipio de Tunja, departamento de Boyacá, El presente documento reglamenta asuntos de carácter administrativo, organizacional y estructural, en armonía con las disposiciones legales vigentes. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se pretendan celebrar con todos los trabajadores.

CORAZON SALUD S.A.S. es una empresa dedicada a la prestación de servicio de salud especializados terapéutico sin internación.

PARAGRAFO 1. —La importancia de formar parte de **CORAZON SALUD S.A.S.** se deberá reflejar en el desempeño responsable de cada trabajador, donde la motivación por el cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo se dé por iniciativa propia y no como resultado de alguna acción impositiva.

PARAGRAFO 2. —Es obligación de los trabajadores leer el presente Reglamento Interno de Trabajo, al inicio de la relación laboral y cuando corresponda. No se puede invocar su desconocimiento para justificar su inobservancia.

CAPÍTULO II **CONDICIONES DE ADMISIÓN, PERIODO DE PRUEBA Y CONDICIONES DE ADMISIÓN**

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en **CORAZON SALUD S.A.S.** debe presentar su hoja de vida para su registro como aspirante y adjuntar los siguientes documentos:

- 1) Fotocopia de la cédula de ciudadanía. Si el aspirante es extranjero deberá presentar la fotocopia de la cédula de extranjería, del pasaporte y de la visa de trabajo, y el permiso especial de permanencia.
- 2) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- 3) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad.
- 4) Los profesionales y/o postulantes en cualquier área acreditarán los respectivos títulos y/ o tarjeta profesional.

Si la empresa considera al aspirante como posible candidato, ella podrá

- 1) Efectuar pruebas técnicas o psicotécnicas, dependiendo al cargo al cual aspire, solo para fines de establecer un perfil para la contratación de personal.
- 2) Para los casos que se requiera prueba de conocimientos específicas en el cargo.

PARAGRAFO 1. —No se exigirá la prueba de VIH, ni prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-REG-01
		Fecha:	30/06/2024
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CORAZON SALUD S.A.S	Versión:	1
		Página:	2 de 32

Nº 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo); ni libreta militar (D. 2150/95, art. 111). El presente se regirá por las disposiciones normativas y legales colombianas que prevalezcan al momento de la contratación.

PARAGRAFO 2. —El aspirante debe comunicar a la empresa cualquier información que pueda generar conflicto con el cargo aspirado y/o que pueda ser conducente a causar daño o perjuicio hacia sí mismo o a terceros.

PARAGRAFO 3. —Los datos personales y la información suministrada voluntariamente por el trabajador, además de la obtenida de manera consentida durante el proceso de selección, será tratada conforme lo establece el formato de autorización de datos personales o conforme lo determina la Ley colombiana vigente.

ARTICULO 3. Además de las anteriores condiciones de admisión los aspirantes extranjeros deben acreditar:

- 1) Visa y/o permiso que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado.
- 2) Cédula de Extranjería cuando su permanecía sea igual o superior a tres (3) meses.
- 3) Matricula Temporal Especial que otorgan los Consejos Profesionales para el ejercicio dela profesión de cada área del conocimiento para las profesiones reguladas (Si aplica).

PARAGRAFO 1. —Para ejercer la actividad o profesión en el territorio nacional debe cumplir todos los requisitos exigidos para los nacionales colombianos, dispuestos en las normas vigentes. Igualmente deberá acreditar los documentos que le sean exigidos.

PARAGRAFO 2. —La empresa informará por escrito a la Unidad Administrativa Migración Colombia sobre la vinculación, contratación o admisión y su desvinculación o la terminación del contrato, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la iniciación o terminación de labores, o según la norma vigente al momento de la contratación.

PERÍODO DE PRUEBA

ARTICULO 4. La empresa, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa las aptitudes del trabajador y por parte de este las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, Artículo 76).

ARTICULO 12. —El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, Artículo 77, numeral 1º).

ARTICULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Ley 50 de 1990, Artículo 7º).

ARTICULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-REG-01
		Fecha:	30/06/2024
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CORAZON SALUD S.A.S	Versión:	1
		Página:	3 de 32

solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, Artículo 80).

PARAGRAFO. —Queda establecido que, si la empresa da por terminado un contrato de trabajo durante el periodo de prueba sin manifestar al trabajador la razón de dicha terminación, se entenderá que esta terminación de trabajo obedece a que el trabajador no reúne las condiciones, aptitudes y perfiles del respectivo cargo.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 7. El Contrato de Aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral 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 u ocupación 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 dos años y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

ARTICULO 8. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo. (Ley 188 de 1959, Artículo 2).

ARTICULO 9. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- 1) Nombre de la empresa o empleador.
- 2) Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
- 3) Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- 4) Obligación del empleador, y del aprendiz y derechos de éste y aquel (art. 6 y 7, Ley 188 de 1959).
- 5) Salario del aprendiz. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al 75% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente. (Ley 789/2002, Artículo 30). El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaído en una negociación colectiva. Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagados plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-REG-01
		Fecha:	30/06/2024
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CORAZON SALUD S.A.S	Versión:	1
		Página:	4 de 32

Nacional.

El contrato de aprendizaje podrá verse sobre ocupaciones semicalificadas que no requieren título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

- 6) Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios.
- 7) Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
- 8) Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTICULO 10. Obligación de contratar aprendices: La empresa estará en la obligación de contratar aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeña, cuando ocupe un número no inferior a quince (15) trabajadores. La empresa podrá cumplir con la cuota obligatoria de aprendizaje teniendo, a practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, desarrollando actividades de la empresa, siempre y cuando estos no superen el (25%) del total de aprendices. La empresa cuando tenga menos de (19) trabajadores podrá contratar voluntariamente un aprendiz de formación del SENA.

ARTICULO 11. Para establecer la cuota de aprendices que le haya asignado, la empresa deberá reemplazar a aquellos respecto de quienes hayan vencido su relación de aprendizaje. Queda terminantemente prohibido a la empresa celebrar una relación de aprendizaje cuando ello constituya la prolongación de una ya expirada. Igualmente, la prórroga de una anterior.

ARTICULO 12. Cuotas de aprendices en la empresa. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices de la empresa será la que determine la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, para cada una de las obligadas, en razón de un aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Cuando la empresa tenga entre (15) y veinte (20) trabajadores, tendrá un aprendiz.

Selección de Aprendices. La empresa obligada a la vinculación de aprendices, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para lo mismo, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada así como la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares, en el caso de capacitación de oficio semicalificada, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisben.

PARAGRAFO. —La empresa no podrá contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

Distribución y alternativa de tiempo entre la etapa lectiva y productiva. La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-REG-01
		Fecha:	30/06/2024
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CORAZON SALUD S.A.S	Versión:	1
		Página:	5 de 32

alternancia con la lectiva. De acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnológicos será de un (1) año. La duración de formación en los programas de formación del SENA será la que señale el director general de esta Institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral.

En el caso de cursos y programas impartidos por las otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico.

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación SENA.

ARTICULO 13. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

- 1) Los tres (3) primeros meses se presumen como período de prueba, durante los cuales preciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de la otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
- 2) El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.
- 3) Cuando el contrato de aprendizaje, termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 14. Son 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 de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, a las prestaciones sociales proporcionales al tiempo laborado.

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 15. En cumplimiento de la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, y de las demás leyes que la complementen o sustituyan, se reduce la jornada laboral semanal sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.

A partir del día 15 de julio de 2024 se reduce la jornada máxima ordinaria de trabajo de 47 a 46 horas semanales, quedando el horario de la siguiente manera, salvo las excepciones que la empresa convenga particularmente con algún o algunos de sus trabajadores.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-REG-01
		Fecha:	30/06/2024
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CORAZON SALUD S.A.S	Versión:	1
		Página:	6 de 32

Cargo	Día	Horario	Total, horas jornada laboral por día
Fisioterapeuta	Lunes a jueves	08:00 am - 12:00 pm 2:00 pm – 6:00 pm Horario de almuerzo De 12:00 p.m - 2:00 p.m	8 horas
	Viernes	8:00 am – 2:00 p.m	6 horas
Aux de servicios generales Aux de consultorio	Lunes a viernes	08:00 am - 1:00 pm 2:00 pm: 6:00 pm Horario de almuerzo De 1:00 p.m - 2:00 p.m	9 horas

La empresa podrá modificar o ajustar el horario cuando lo estime conveniente, por motivos netamente relacionados con la operación, lo cual se hará con sujeción a los parámetros legales pertinentes y comunicado oportunamente.

Por cada tres (3) horas laboradas se dará espacio para que el trabajador tome pausas activas, no mayor a 10 minutos, previamente acordadas con el monitor de área.

PARAGRAFO 1. —Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y siete (47) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

PARAGRAFO 2. —Jornada laboral flexible (CST, Artículo 161). El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y siete (47) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada ordinaria. (CST, Artículo 160).

ARTICULO 16. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 2 de la presente ley.

PARAGRAFO. —La duración máxima de la jornada laboral semanal deberá entenderse de conformidad con la aplicación gradual de la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, y de las demás leyes que la complementen o sustituyan.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-REG-01
		Fecha:	30/06/2024
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CORAZON SALUD S.A.S	Versión:	1
		Pagina:	7 de 32

En la medida en que se vaya reduciendo la jornada laboral, se establecerá el nuevo horario y se informará oportunamente a los trabajadores a través de comunicado escrito interno.

CAPÍTULO V

USO DE LA DOTACION Y/O OVEROL

ARTICULO 17. La IPS CORAZON SALUD S.A.S en cumplimiento al Artículo 230 al 235 del Código Sustantivo de Trabajo, hace entrega a sus trabajadores vestuario y calzado para el desarrollo de su labor; esta dotación consta de: dos camisetas, un pantalón y unas botas de seguridad. Se entrega tres veces al año, a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales legales; el empleado debe llevar más de tres meses al servicio de la empresa, en el momento de la entrega del vestuario y el calzado.

ARTICULO 18. Al finalizar la relación laboral, el trabajador tiene obligación de devolver la dotación entregada, ya que fue otorgada para su uso persona; ya que es un uniforme que identifica e implica la imagen de la empresa, debe ser devuelto.

ARTICULO 19. El no uso de dotación durante la jornada laboral, se considera una falta y es una causal de despido.

CAPÍTULO VI

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 20. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

- 1) Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas(09:00 p.m.).
- 2) Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (09:00 p.m.). y las seis horas(6:00 a.m.).

ARTICULO 21. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, Artículo 159).

ARTICULO 22. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por este (Decreto 13 de 1967, Artículo 1º), excepto cuando la jornada diaria sea de nueve (9) horas diarias.

ARTICULO 23. Tasas y liquidación de recargos.

- 1) El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-REG-01
		Fecha:	30/06/2024
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CORAZON SALUD S.A.S	Versión:	1
		Página:	7 de 32

- 2) El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- 3) El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- 4) Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (Ley 50 de 1990, Artículo 24).

PARAGRAFO. —La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 24. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 12 de este reglamento.

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

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 25. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- 1) Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 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, 8y 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 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
- 3) Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51, Artículo 1º, dic. 22 de 1983).

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

PARAGRAFO 2. —Labores agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 y con derecho al descanso compensatorio (Ley 50 de 1990, Artículo 28).

PARAGRAFO 3. —Trabajo dominical y festivo. (Ley 789 de 2002, Artículo 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-REG-01
		Fecha:	30/06/2024
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CORAZON SALUD S.A.S	Versión:	1
		Pagina:	7 de 32

- 1) El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- 2) Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- 3) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (Ley 789 de 2002, Artículo 26).

PARAGRAFO 3.1. —El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARAGRAFO 3.2. —Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo es habitual cuando el trabajador labore tres (3) o más domingos durante el mes calendario. (Ley 789 de 2002, Artículo 26, Parágrafo 2)

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, Artículo 185).

ARTICULO 26. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Ley 50 de 1990, Artículo 25).

ARTICULO 27. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, Artículo 178).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 28. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, Artículo 186, numeral 1º), Convenio 52 OIT.

ARTICULO 29. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa 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 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, Artículo 187).

ARTICULO 30. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, Artículo 188).

ARTICULO 31. Compensación en dinero de las vacaciones. Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-REG-01
		Fecha:	30/06/2024
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CORAZON SALUD S.A.S	Versión:	1
		Página:	7 de 32

vacaciones, se compensa completas si el trabajador tiene periodos acumulados. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas 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 (CST, Artículo 189).

ARTICULO 32. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, Artículo 190).

ARTICULO 33. 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.

ARTICULO 34. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, Artículo 5º).

PARAGRAFO. —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 (Ley 50 de 1990, Artículo 3º, parágrafo.).

PERMISOS

ARTICULO 35. Se entiende por permiso la autorización escrita dada al trabajador para no concurrir a su trabajo.

ARTICULO 36. El trabajador podrá solicitar permisos personales cuando sea necesario, para lo cual deberá comunicarse con su jefe inmediato y deberá diligenciar el formato para solicitud de permiso, mínimo con 3 días de anterioridad y presentar los debidos soportes que justifiquen el permiso solicitado.

ARTICULO 37. Por motivos plenamente justificados, la empresa podrá conceder permisos personales sin remuneración a los trabajadores que lo soliciten, para no asistir al trabajo o para ausentarse de él, pero solo por el tiempo que a juicio de la empresa se considere necesario para cada caso. Mediante formato solicitud de permisos con 3 días de anticipación.

ARTICULO 38. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. (CST, Artículo 57, numeral 6º)

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

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-REG-01
		Fecha:	30/06/2024
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CORAZON SALUD S.A.S	Versión:	1
		Página:	7 de 32

- 1) En permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, el aviso se hará con la mayor anticipación que las circunstancias lo permitan y se deberá presentar a la empresa el respectivo certificado de asistencia.

Para el caso del sufragio se concederá de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la ley 403 de 1997 que dispone: “El ciudadano tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador”. Y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación debe tenerse en cuenta que el inciso tercero del artículo 105 del Código Electoral dispone que “los jurados de votación que trabajen en el sector público o privado tendrán derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación”.

- 2) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. Para todos los efectos en la empresa se entenderá por calamidad doméstica el grave suceso familiar que afecte de modo importante el normal desarrollo de las actividades del trabajador y en las que se vean amenazados derechos fundamentales de incidencia significativa en la vida personal o familiar del mismo y siempre que genere una afectación económica en su patrimonio o en sus ingresos.
- 3) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá a un número de trabajadores de tal manera que su ausencia no afecte la operación de la empresa.
- 4) En el caso de concurrencia al servicio médico, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador.

PARAGRAFO —En ninguno de los casos los trabajadores podrán emplear más tiempo del permiso concedido, de lo contrario la empresa podrá imponer las sanciones por ausencia injustificada al trabajo.

LICENCIAS

ARTICULO 39. La empresa concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente 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. (CST, Artículo 57, numeral 10º)

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

Para efectos del presente numeral, y de acuerdo a las normas legales, los grados de consanguinidad son los siguientes:

- 1) Primer grado de consanguinidad: padres e hijos.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-REG-01
		Fecha:	30/06/2024
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CORAZON SALUD S.A.S	Versión:	1
		Página:	7 de 32

- 2) Segundo grado de consanguinidad: abuelos, nietos y hermanos.
- 3) Primer grado de afinidad: suegro, suegra.
- 4) Primer grado civil: hijos adoptados y padres adoptantes.

ARTICULO 40. La empresa concederá en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada de dieciocho (18) semanas, consagrada en el CST, Artículo 236 numeral 1, 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, Ley 1822 de 2017.

ARTICULO 41. Licencia remunerada de paternidad. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. Ley 2114 de 2021, CST, Artículo 236, parágrafo 2°.

ARTICULO 42. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. Ley 2114 de 2021, CST, Artículo 236, parágrafo 4°.

ARTICULO 43. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. Ley 2114 de 2021, CST, Artículo 236, parágrafo 5°.

ARTICULO 44. Licencia renumerada en caso de aborto. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. CST, Artículo 237.

ARTICULO 45. Ley Isaac. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. Ley 2174 de 2021, CST, Artículo 57, numeral 12.

ARTICULO 46. Licencia no renumerada. Todo trabajador podrá solicitar licencia no renumerada cuando lo considere necesario y sin que su situación este comprendida en la ley como obligación del empleador. La licencia no remunerada es una de las situaciones en las que el contrato de trabajo se suspende. CST, Artículo 51. Durante ese periodo se interrumpe para el empleador la obligación de pagar salarios. CST. Artículo 53.

CAPÍTULO VIII

DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-REG-01
		Fecha:	30/06/2024
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CORAZON SALUD S.A.S	Versión:	1
		Página:	7 de 32

ARTICULO 47. Objeto. Fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad. En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes. (Ley 1857 de 2017, Artículo 1°)

ARTICULO 48. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo. (Ley 1857 de 2017, Artículo 5A)

PARAGRAFO —Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

CAPÍTULO IX

TELETRABAJO – TRABAJO REMOTO – TRABAJO EN CASA – DESCONEXION LABORAL

ARTICULO 49. ELETRABAJO. Consiste en la ejecución de las actividades contratadas por parte del trabajador utilizando para este fin tecnologías de la información y la comunicación – TIC; es decir, no requiere que el trabajador se desplace hasta un sitio específico. (Decreto 1227 de 2022)

ARTICULO 50. Contrato o vinculación de teletrabajo. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6o de la Ley 1221 de 2008.

PARAGRAFO. —En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador. Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado. (Artículo 2.2.1.5.3. decreto 1072 de 2015).

ARTICULO 51. TRABAJO REMOTO. Tiene por objeto crear una nueva forma de ejecución del

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-REG-01
		Fecha:	30/06/2024
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CORAZON SALUD S.A.S	Versión:	1
		Pagina:	7 de 32

contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios o mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota. Caso en el cual se regirá por la Ley 2121 del año 2021, su decreto reglamentario 555 de 2022 o por las normas que lo complementen o adicionen o sustituyan.

ARTICULO 52. TRABAJO EN CASA. Tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral, en un tiempo prorrogable de tres (3) meses. Caso en el cual se regirá la Ley 2088 del año 2021 por las normas que lo complementen, adicionen o sustituyan.

ARTICULO 53. DESCONEXIÓN LABORAL. Es definida como el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. (Ley 2191 de 2022)

El empleador se abstendrá de dar órdenes a sus empleados por fuera del horario laboral y a contactarlo, bien sea a través de herramientas tecnológicas o no, para cuestiones relacionadas con su actividad laboral. Lo anterior de conformidad con la Política de Desconexión Laboral establecida por la empresa para estos efectos.

PARAGRAFO. —Excepciones.

- 1) Cargos de Dirección, Confianza o Manejo.
- 2) Aquellos cargos que por la naturaleza de la actividad o por la función que desempeñan deben tener disponibilidad permanente.
- 3) Situaciones de fuerza o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando se necesite para la continuidad de los servicios de la empresa.

CAPÍTULO X **SALARIO MÍNIMO. CONVENCIONAL. LUGAR. DÍAS. HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS** **QUE LO REGULAN**

ARTICULO 54. Formas y libertad de estipulación:

- 1) La empresa garantiza el salario mínimo exigido por las disposiciones legales vigentes, y podrá convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal.

A los trabajadores a quienes por motivo del servicio que presten o por disposiciones legales se les exija determinado número de horas inferior al de la jornada legal de trabajo, se les computará el salario mínimo exigido por las disposiciones legales con referencia a las horas que trabajen.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-REG-01
		Fecha:	30/06/2024
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CORAZON SALUD S.A.S	Versión:	1
		Página:	7 de 32

- 2) 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, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

- 3) 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%).
- 4) 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 (Ley 50 de 1990, Artículo 18).

ARTICULO 55. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, Artículo 133).

ARTICULO 56. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en las instalaciones de la empresa, mediante consignación o transferencia electrónica, durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese. (CST, Artículo 138, numeral 1º).

PERÍODOS DE PAGO: MES VENCIDO

ARTICULO 57. 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 períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores 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 debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, Artículo 134).

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-REG-01
		Fecha:	30/06/2024
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CORAZON SALUD S.A.S	Versión:	1
		Página:	7 de 32

CAPÍTULO XI

SERVICIO MÉDICO. MEDIDAS DE SEGURIDAD. RIESGOS LABORALES. PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO. NORMAS SOBRE LABORES Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 58. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 59. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS o ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados.

ARTICULO 60. Todo trabajador que se sienta enfermo encontrándose en ejecución de sus funciones o próximo a desempeñarlas, deberá comunicarlo a su Jefe Inmediato desde el primer momento de presentar signos o síntomas de enfermedad, y hará lo conducente para recibir atención médica de la EPS y/o ARL a la que se encuentre afiliado a fin de que le certifiquen si puede presentarse o no a laborar, o de encontrarse en la jornada laboral continuar o no con el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si el trabajador no diere el aviso mencionado o no se sometiere a la valoración prevista y suspende labores o no se presenta a laborar, se considerará que su falta es injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que hubo absoluta imposibilidad de dar aviso y presente la incapacidad respectiva.

ARTICULO 61. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos.

PARAGRAFO. —En caso de tener que asistir a citas médicas por EPS o ARL, el trabajador debe presentar previamente a la empresa la constancia de las citas. En caso de asistencia por urgencias deberá presentar el certificado de asistencia con la respectiva hora de salida.

ARTICULO 62. —Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO. —El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Decreto 1295 de 1994, Artículo 91).

ARTICULO 63. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-REG-01
		Fecha:	30/06/2024
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CORAZON SALUD S.A.S	Versión:	1
		Pagina:	7 de 32

PARAGRAFO. —La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa de la víctima, 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 el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa, o por no informar y/o no dar cumplimiento a las recomendaciones médicas respectivas.

ARTICULO 64. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 65. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad 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.

ARTICULO 66. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto 1295 de Ley 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, y a la Ley 1562 de 2012, del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas y las que las sustituyeren o modificaren.

CAPÍTULO XII

ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 67. —Para efectos de autoridad y ordenamiento de la empresa, la jerarquía será ejercida en el siguiente orden:

1. Gerente
2. Administrador
3. Medico Fisiatra
4. Medico alternativo
5. Fisioterapeutas
6. Aux de consultorio
7. Auxiliar de servicios generales

PARAGRAFO. —De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: El gerente y/o la administradora o quien la empresa designe.

CAPÍTULO XIII

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-REG-01
		Fecha:	30/06/2024
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE CORAZON SALUD S.A.S	Versión:	1
		Página:	18 de 32

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 68. Los trabajadores tienen como deberes y obligaciones principales, además de los previstas en la ley, sus contratos, y los que se desprendan del cargo que desempeñen, los siguientes:

- 1) Guardar absoluta y estricta reserva sobre los asuntos, normas, procedimientos y actividades de la empresa.
- 2) Cumplir estrictamente el horario establecido por la empresa.
- 3) Ejecutar los trabajos asignados con máxima lealtad, honradez, cuidado, diligencia y puntualidad.
- 4) Sujetarse estrechamente a las órdenes, pautas y procedimientos dados por la empresa.
- 5) Hacer el mejor uso de los elementos de trabajo a su cuidado y mantenerlos en buenas condiciones de aseo.
- 6) Guardar absoluto respeto y trato adecuado con jefes, monitores/supervisores, compañeros de trabajo, clientes, proveedores y visitantes en general.
- 7) Procurar completa armonía en las relaciones interpersonales y en la ejecución de labores.
- 8) No atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintos de aquellos que le correspondan.
- 9) Acatar de la mejor manera la orden de traslado de área de trabajo u otros cargos que el empleador le designe diversos al inicialmente pactado, sin que se desmejore sustancialmente las condiciones inicialmente contratadas.
- 10) Cuidar y proteger los valores puestos a su cuidado aplicando los procedimientos correspondientes, o en su defecto responder en caso de descuido o malos manejos de procedimientos.
- 11) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- 12) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por el conducto regular, de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 13) 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.
- 14) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- 15) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- 16) Informar la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo sufrido por el trabajador o por cualquier otro trabajador de la empresa.
- 17) Comunicar al empleador todo aquello que se considere de interés para este.

CAPÍTULO XIV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO

ARTICULO 69. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres embarazadas en trabajos peligrosos, insalubre o que requieran grandes esfuerzos, (CST, Artículo 242, ordinales 2º y 3º), o en aquellas labores expresamente prohibidas en normas especiales. Resolución 2400 de 1979, artículos 699 y 700.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-REG-01
		Fecha:	2/02/2024
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión:	1
		Página:	21 de 45

CAPÍTULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 70. 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 accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- 3) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- 4) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- 5) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
- 6) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en los artículos 36 al 43 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 el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- 8) Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar 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 familiares que con él convivieren.
- 9) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 10) Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- 11) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTICULO 71. Son también obligaciones especiales del trabajador, además de las establecidas en el Artículo 68 de este reglamento, las siguientes:

- 1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

- 2) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes. El trabajador evitará hablar con personas ajenas a la empresa de temas relacionados con la organización interna de la misma, mantendrá en reserva información dada con razón a su oficio y no retirará documentos o archivos de la empresa ni los dará a conocer a ninguna persona.
- 3) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, herramientas y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- 4) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- 5) Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
- 6) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- 7) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y cumplir estrictamente las obligaciones prescritas en el **Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial**.
- 8) Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales.
- 9) La trabajadora de estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia renumerada consagrada en el numeral 1, Artículo 236, Ley 1822 de 2017, al menos una semana antes de la fecha probable de parto.
- 10) Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, Artículo 58). Se presume efectuada por parte del trabajador toda notificación o aviso que se envíe a la última dirección registrada.
- 11) Entregar al momento del retiro los implementos que le fueron suministrados por la empresa.
- 12) Cumplir estrictamente las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo aprobado, así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato o que estén previstas en las disposiciones legales.
- 13) Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores y laborar de manera efectiva la totalidad de la jornada reglamentaria.
- 14) Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario correspondiente y someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener la puntual asistencia general.
- 15) Permanecer durante la jornada laboral en el sitio o lugar en donde deba desempeñar sus funciones.
- 16) Observar estrictamente lo establecido por la empresa para solicitud de permisos, para avisos y comprobación de enfermedad y para ausencias.
- 17) Usar las máquinas, herramientas, útiles y elementos de la empresa solo en beneficio de la misma.
- 18) Asistir con puntualidad y provecho a capacitaciones, entrenamiento y actividades organizadas por la empresa.
- 19) Asistir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos organizadas y convocadas por la empresa.
- 20) Evitar cualquier acción y omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la empresa por la conducta y el cumplimiento del trabajador.
- 21) Desempeñar cualquier labor que le sea asignada, y dentro del horario indicado, aunque no corresponda al oficio que este clasificado, pues la empresa conserva sin restricción la disponibilidad sobre su personal para la asignación de funciones sin que vaya en

- menoscabo ni en contra de la dignidad del trabajador.
- 22) Usar dentro de la jornada laboral los distintivos, carnets, placas, uniformes y elementos de protección personal que la empresa ordene para la identificación, protección y buena presentación del personal.
 - 23) Informar oportunamente al jefe inmediato de toda falta o irregularidad que observe, en relación con su trabajo o el de los demás trabajadores.
 - 24) Mantener una buena presentación personal y usar el uniforme o vestido de labor de acuerdo a lo establecido por la empresa.
 - 25) Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa, amable y diligente.
 - 26) Firmar los documentos, formatos, listas de asistencia o planillas exigidos por la empresa.
 - 27) Informar sobre los vínculos familiares existentes dentro de la empresa.
 - 28) Someterse a los controles indicados por la empresa en la forma, día y hora, que sea señalado para evitar sustracciones y otras irregularidades.
 - 29) Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, instrucciones, procedimientos y normas de la empresa.

CAPÍTULO XVI

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 72. Se prohíbe a la empresa además de lo que al respecto dice la ley:

- 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 estos, para cada caso y 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 al auxilio de 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 motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- 4) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores 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 todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
- 8) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o 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) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los

trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, Artículo 59).

- 10) Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades, de acuerdo con lo previsto en la ley 1010 de 2006, y las demás que señale la ley.
- 11) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
- 12) Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto

ARTICULO 73. Se prohíbe a los trabajadores además de lo que al respecto dice la ley:

- 1) Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, y en general todo elemento de propiedad de la empresa sin permiso de la misma.
- 2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes que alteren el estado de la conciencia, el estado de ánimo, la percepción y la capacidad de reacción, en razón de la labor que realizan, de acuerdo a la **Política de No Alcohol, Drogas y Tabaco** establecida por la empresa.
- 3) Ingerir dentro de la empresa, aun cuando sea en horas diferentes a la jornada de trabajo, licores o cualquiera de las sustancias mencionadas en el numeral anterior.
- 4) Mantener dentro de la empresa, en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
- 5) Distribuir y/o comercializar cualquiera de las sustancias antes mencionadas, en el lugar de trabajo.
- 6) Utilizar indebidamente los medicamentos formulados.
- 7) Fumar dentro de las instalaciones de la empresa (incluye los cigarrillos electrónicos).
- 8) Ingerir alimentos y/o bebidas en lugar y horarios prohibidos.
- 9) Conservar o portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores y los trabajadores que tengan asignadas funciones de manejo y las que forman parte del equipo de herramientas o útiles propios del trabajo.
- 10) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa.
- 11) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- 12) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, y prestar dinero con fines lucrativos a los compañeros de trabajo.
- 13) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- 14) Hacer propaganda política en los sitios de trabajo.
- 15) Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, Artículo 60).
- 16) Ocasionar daños en la maquinaria o elementos de trabajo puestos en la empresa a su disposición, desperdiciar materia prima o bienes de la empresa por descuido o negligencia.
- 17) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, superiores y demás personas, o que amenacen o perjudiquen los elementos, construcciones o propiedades de la empresa.
- 18) Utilizar con fines diferentes para los cuales fueron asignados, muebles, inmuebles, uniformes, implementos, carnets y otros distintivos de la empresa, dotaciones, elementos

de protección personal o sitios de trabajo.

- 19) Fomentar o provocar el ocio, la indisciplina, el maltrato de palabra o de obra, la malquerencia entre compañeros de trabajo y contra superiores en la empresa y fuera de ella.
- 20) La inobservancia de las instrucciones, ordenes, etc, que cualquier superior imparta al trabajador en cuanto a la realización de sus labores o la inobservancia de normas o reglas de seguridad industrial.
- 21) Presionar a los compañeros de trabajo para no cumplir las órdenes de sus superiores.
- 22) Ejecutar negligentemente las labores encomendadas.
- 23) Realizar actividades ajenas al ejercicio de sus funciones durante la jornada de trabajo.
- 24) Dormir en los sitios y horas de trabajo.
- 25) Llegar con retardo al trabajo en horas de la mañana, en la tarde, o en un turno; repetir los retardos al trabajo; faltar durante la jornada laboral en la mañana, en la tarde o durante un turno; retirarse del trabajo antes de la hora fijada por la empresa.
- 26) Suspender o interrumpir las labores de modo inusual o injustificado en cualquier tiempo durante la jornada de trabajo o dar por terminada la labor antes de la hora establecida.
- 27) Prolongar la jornada de descanso establecida por la empresa.
- 28) Permanecer dentro de los lugares de trabajo en horas distintas a las de la jornada de trabajo, sin autorización de la empresa.
- 29) Realizar reuniones en los lugares de trabajo cualquiera que sea el objeto de ellas, sin previa autorización del respectivo superior, aun cuando sea en horas diferentes a las del trabajo.
- 30) Recibir visitas de carácter personal en el sitio de trabajo o dentro de las instalaciones de la empresa, o permitir que extraños ingresen a ella para asuntos no relacionados con el trabajo.
- 31) Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes, circulares, hojas, escritos o documentos semejantes que no sean producidos o autorizados por la empresa.
- 32) Utilizar cualquier clase de permiso otorgado por la empresa para una finalidad distinta para la que fue concedido o que por ley deba utilizarse.
- 33) Suministrar a extraños, sin autorización expresa de la empresa, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la empresa.
- 34) Aprovecharse con beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras hechas por el trabajador o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo, y que tengan relación con las labores o funciones que aquel desempeña.
- 35) Haber presentado para la admisión en la empresa, o presentar después para cualquier efecto, documentos o información falsa, inveraz, dolosa, incompleta, enmendada o no ceñida a la estricta verdad.
- 36) Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías promesas de compraventa u otros documentos semejantes ficticios, adulterados o con información inveraz.
- 37) Ejecutar acciones que perjudiquen a la empresa en sus intereses y buen nombre.
- 38) Utilizar el celular durante la jornada laboral, salvo en los casos en que la labor desempeñada lo requiera, o con previa autorización expresa del jefe inmediato.
- 39) Entrar o salir de la empresa con paquetes, bolsas u objetos semejantes a menos que el trabajador haga ver su contenido al representante de la empresa o al trabajador designado que haga sus veces.
- 40) Pedir o facilitar en préstamos dineros a compañeros de trabajo de cualquier nivel.
- 41) Los demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo, de las disposiciones legales, de este mismo reglamento, de las convenciones, pactos y laudos arbitrales.

CAPÍTULO XVII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 74. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, Artículo 114).

ARTICULO 75. DEBIDO PROCESO EN LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

1. **MONESTACIÓN VERBAL.** La amonestación verbal se aplica cuando la falta es de carácter leve y no causa gravedad. Será impuesta por el jefe inmediato, Coordinadores de Proceso, responsable del sistema de Gestión de la seguridad y salud en el Trabajo de forma personal y reserva.
NOTA: si hay reincidencia se procederá a la apertura de la investigación.
2. **APERTURA DE LA INVESTIGACIÓN:** Al momento que un trabajador incumple una obligación del reglamento Interno de trabajo, el área administrativa y/o Área de Seguridad y salud en el trabajo realizará un llamado escrito a descargos indicando las razones por las que se da inicio a esa investigación notificando la referida comunicación interna al trabajador.
3. **FORMULACIÓN DE CARGOS:** En esa misma comunicación interna, por separado o de manera verbal, se deben indicar los hechos que constituyen falta por parte del trabajador; la presunta falta que este haya cometido y la calificación provisional que se le puede dar al trabajador en caso de falta grave.

NOTA: Bajo ninguna circunstancia la falta aludida puede ser diferente a las que se contemplen dentro del RIT, el código sustantivo de trabajo o el contrato de trabajo. Si resulta ser formulada una falta que no se encuentre expresada en alguna de las disposiciones mencionadas, será ineficaz el acto y con ello nulo el procedimiento disciplinario que ordene alguna sanción.

4. **PRUEBAS, TRASLADO Y DESCARGO:**
 - a. En una tercera etapa se puede fundar el término probatorio; allí, el empleador expondrá al trabajador al inicio del acta de formulación o durante la etapa probatoria, las pruebas que se hacen valer frente a la investigación practicada.
 - b. Del resultado de esa exposición, se debe permitir al trabajador observar las pruebas mediante su traslado para que sean analizadas y controvertidas por él. Podrá aportar tantas pruebas como le sean útiles, necesarias, conducentes y pertinentes para el caso concreto haciendo uso de los medios que señala el ordenamiento jurídico en lo que respecta a pruebas: pruebas testimoniales, documentales (papeles, fotografías), videos, grabaciones, interrogatorios, indicios y portazgos, estos últimos utilizados sobre todo en caso de accidentes laborales.
 - c. El término probatorio será fijado por el empleador de acuerdo con los lineamientos que determine en el reglamento interno de trabajo, dicho término podría ampliarse, por uno igual o superior, si la prueba que se solicita requiere de mayor tiempo para su práctica.
 - d. Aunque parezca riguroso este ejercicio, resulta conveniente cumplir con el agotamiento de un buen proceso, pues de no realizarse, con seguridad será invalidado y el empleador a su vez será vencido en juicio ante un juez laboral, el cual podrá ordenar el reintegro o indemnizaciones a favor del empleado.
5. **DECISIÓN:** En un texto escrito por parte de la alta dirección, se expondrá la decisión del porqué se califica a título de falta la actuación del trabajador. Los fundamentos de esto deben ser congruentes entre lo formulado y lo que se deba decidir cómo sanción.

6. **SANCIONES:** las sanciones que se impongan no pueden ser diferentes a las contempladas en el mencionado reglamento, en virtud de esto, deben seguirse los siguientes parámetros:

- **AMONESTACIÓN ESCRITA.** La amonestación escrita se aplica cuando hay reincidencia en las faltas leves o cuando éstas causan posible gravedad por los daños y perjuicios que originan. Esa sanción será impuesta por el jefe inmediato, Coordinadores de Proceso, responsable del sistema de Gestión de la seguridad y salud en el Trabajo y oficializada mediante un memorando por parte de la administración y/o Área de Seguridad y salud en el Trabajo. No proceden más de dos amonestaciones escritas en caso de reincidencia.
- **SUSPENSIÓN DEL TRABAJADOR:** la suspensión del trabajador aplica cuando luego de la amonestación escrita reincide con su falta y tendrá una suspensión por 3 días.
- **TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:** la terminación de la relación laboral aplica cuando luego de suspender al trabajador reincide en su falta. previo visto bueno sustanciado de conformidad con el código sustantivo del trabajo artículo 62 "Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

NOTA: Es prohibido usar medidas que atenten contra la dignidad del trabajador: aquellas que lo expongan a ofensas, tratos crueles, trabajo sin pago de salario, realizar labores fuera de su jornada ordinaria, o la no remuneración de recargos cuando sean nocturnos o festivos.

7. **RECURSOS:** En lo posible, debe existir la garantía de que el trabajador tenga la facultad de apelar o recurrir la decisión tomada entregando pruebas a la administración y/o Área de Seguridad y salud en el trabajo.

NOTA: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva.

ARTICULO 76. Se establecen las siguientes clases de **faltas leves**, y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo acumulado durante el mes hasta de diez (10) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, se procederá a la suspensión del trabajador por tres días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

PARAGRAFO. —La imposición de multas solo se prevé las inasistencias al trabajo injustificados, no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

ARTICULO 77. Cuando el trabajador no se presente al trabajo durante dos (2) días sin previo aviso, se presume que ha abandonado el puesto, salvo que dicha usencia se haya debido a enfermedad, fuerza mayor, u otra causa semejante debidamente justificada por escrito y plenamente comprobada.

ARTICULO 78. La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la empresa no se considera como sanción disciplinaria sino como medio jurídico para extinguir aquel abandono del cargo. Constituye terminación unilateral del contrato por parte del trabajador.

ARTICULO 79. Las siguientes faltas constituyen **faltas graves** y podrán dar lugar a la terminación del contrato con justa causa por parte de la empresa sin preaviso alguno, adicional o independientemente de otros hechos o faltas previsto como justa causa de despido establecidos en los contratos de trabajo, en la ley, en el CST, o en el presente reglamento:

- 1) El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- 2) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- 3) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- 4) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- 5) Ingerir licor o cualquier sustancia psicoactiva, narcóticos o drogas enervantes durante el desempeño del oficio, o llegar a trabajar en estado de alicoramiento o bajo el efecto de las citadas sustancias.
- 6) Sustraer cualquier elemento elaborado o en proceso de elaboración, o materia prima de las instalaciones de la empresa, o algún bien perteneciente a sus compañeros.
- 7) Disponer de elementos de trabajo, dinero, artículos o productos de la empresa sin autorización de esta, o ser sorprendidos al intentar sacar de la empresa materiales o productos de esta.
- 8) Tener comportamiento irrespetuoso con los supervisores jerárquicos, compañeros de trabajo y/o clientes. Emplear expresiones vulgares en sus relaciones con compañeros de trabajo y superiores.
- 9) Cualquier acto de violencia, injuria o mal trato de palabra o de obra o faltas de respeto en que incurra el trabajador dentro de las dependencias del patrono, contra éste, los clientes o terceros.
- 10) Abandonar su sitio de trabajo.
- 11) Portar o conservar armas de cualquier clase durante el desempeño del oficio o dentro de las instalaciones de la empresa, salvo aquellas autorizadas por su labor y las condiciones de prestación del servicio.
- 12) Negarse a cumplir las órdenes que los supervisores le den en el desempeño de sus funciones.
- 13) Hacer manifestaciones de cualquier índole, verbales o escritas, que perjudiquen el buen nombre de la empresa, sus productos, sus directivos o compañeros de trabajo.
- 14) Fumar en horas de trabajo.

- 15) Negarse a cumplir normas sobre control de entrada y salida del personal, establecidas en la empresa para evitar daños y sustracciones.
- 16) Dormir durante la jornada de trabajo.
- 17) No utilizar los implementos de seguridad en higiene previstos por la empresa o negarse a cumplir las normas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.
- 18) Violar el compromiso de exclusividad de servicio pactado con el trabajador en el contrato individual de trabajo.
- 19) Incumplir las obligaciones o violar las prohibiciones que por las exigencias en la prestación del servicio indique la empresa.
- 20) Solicitar o pedir dinero o regalos para el cumplimiento o incumplimiento de las labores asignadas o en razón de las funciones que desempeña dentro de la empresa.
- 21) El reiterado incumplimiento en el pago de deudas asumidas con compañeros de trabajo o terceros que causen quejas en detrimento del buen ambiente de trabajo o de la buena imagen de la empresa ante terceros.
- 22) Acceder a áreas restringidas sin la debida autorización.
- 23) El deficiente resultado de acuerdo con el sistema de evaluación de desempeño.
- 24) La promoción entre sus compañeros de trabajo de actividades encaminadas a incumplirlas obligaciones para con la empresa o fomentar la indisciplina o conductas de irrespeto a las normas, a compañeros de trabajo o a sus superiores jerárquicos.
- 25) La indebida utilización para otros fines de los dineros correspondientes a las cesantías, tramitados ante la empresa y otorgados por ella, independientemente de las demás acciones que pueda adelantar la empresa por encontrar documentos adulterados, alterados o con información inveraz.
- 26) Abstenerse de reportar accidentes de trabajo suyos o de cualquier compañero de trabajo.
- 27) Incurrir en conductas de acoso laboral a la luz de lo dispuesto por la Ley 1010 de 2006.
- 28) Cualquier acto grave de negligencia, descuido u omisión en que incurra el empleado en el ejercicio de las funciones propias de su cargo.
- 29) Cualquier faltante de caja u omisión en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores que el empleado reciba, tenga en su poder o maneje en su labor; o que el empleado disponga de ellos en su propio beneficio o en el de terceros, o que no rinda cuenta del manejo de tales dineros o valores de acuerdo con los sistemas y procedimientos establecidos por el patrono o en la oportunidad en que deba hacerlo.
- 30) Cualquier daño que, por culpa, negligencia, descuido o por el desobedecimiento de órdenes, cause el trabajador en los elementos, maquinaria, equipos, vehículos o materiales puestos bajo su cuidado para el ejercicio de su cargo.
- 31) El que el trabajador, si ha sido sancionado disciplinariamente por dos faltas en un semestre, incurra en el mismo periodo, en una tercera falta que pueda dar lugar a una nueva sanción, ya que en tal caso la reincidencia implica sistemático y reiterado incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que le incumben.
- 32) Comentar, aún en forma indirecta, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad o conocidos en virtud de su trabajo.
- 33) Demorar el trámite, esconder o destruir un documento de la empresa o de sus clientes, estando el documento en poder de la empresa, o hacer entrega del mismo a personas no autorizadas por la empresa.
- 34) Aceptar o solicitar créditos a dádivas a los clientes de la empresa a cambio de favores o tratamientos especiales en los asuntos que dichos clientes tramiten ante la empresa.
- 35) No avisar de inmediato al supervisor respectivo la pérdida de cualquier documento de la empresa o de sus clientes, que se encuentren en poder de la empresa.
- 36) Cobrar subsidio familiar por hijos o familiares por los cuales no se tiene legamente derecho, bien sea porque son supuestos, han fallecido, no dependen económicamente

del trabajador o porque sobrepasaron la edad máxima prevista en las disposiciones que rigen este subsidio.

- 37) Consignar en la solicitud de empleo que se presenta cuando se va a ingresar a la empresa, datos falsos u ocultar información solicitada en el mismo documento.
- 38) Certificar a la empresa, para su cobro, relaciones, cuentas o planillas de trabajo suplementario en horas extras, dominicales o festivos legales, o recargos por trabajo nocturno que no corresponden en realidad, igualmente pasar a la empresa cuentas de cobro por viáticos no causados.
- 39) Solicitar u obtener de los trabajadores bajo su mando concesiones o beneficios prevaleciéndose de su posición.

PARAGRAFO —Todas aquellas faltas que por su perjuicio o afectación a la empresa se consideren justa causa para la terminación del contrato y/o estén establecidas en el Artículo 62 de Código Sustantivo del Trabajo.

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

ARTICULO 80. Cuando un trabajador incurre en una falta disciplinaria, se garantiza el derecho a la defensa conforme a la Ley y la jurisprudencia, teniendo en cuenta lo siguiente:

- 1) El empleador debe comunicarle formalmente al trabajador(a) que abrirá en su contra un proceso disciplinario
- 2) El empleador debe informar al trabajador(a) por escrito o de manera verbal, las conductas y faltas disciplinarias en las que supuestamente incurrió.
- 3) El empleador debe dar a conocer al trabajador(a), todas y cada una de las pruebas en las que se apoyan los cargos contra él.
- 4) El empleador debe indicar el tiempo durante el cual el trabajador(a) puede formular sus descargos (de manera oral o escrita), controvertir las pruebas que haya en su contra y allegar las que considere necesarias para su defensa.

ARTICULO 81. De las Garantías al debido proceso:

- 1) El empleador debe garantizar al trabajador(a) la posibilidad de interponer recursos contra la decisión que impone la respectiva sanción.
- 2) El empleador debe informar al trabajador(a) de manera definitiva, la situación del caso mediante un escrito que contenga las motivaciones de la decisión.
- 3) El pronunciamiento definitivo se deberá dar mediante un acto motivado y congruente.
- 4) El empleador debe imponer las sanciones necesarias, de forma proporcional a los hechos que dieron lugar a ellas.
- 5) El empleador debe garantizar el principio de inmediatez, es decir, que no debe pasar un lapso de tiempo excesivo entre la presunta falta cometida por el trabajador y el momento en que se sanciona.

PARAGRAFO —Si el trabajador es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la Organización Sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva (CST, Artículo 115).

ARTICULO 81. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del

trámite señalado en el anterior artículo (CST, Artículo 115).

ARTICULO 82. La empresa en ejercicio de sus facultades conforme a lo establecido por la legislación laboral vigente y en procura de la protección contemplada en el artículo 29 de la constitución nacional, deberá hacer efectivas las garantías consagradas en la Constitución Política, y la jurisprudencia.

ARTICULO 81. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Son Justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo aquellas que señala el Artículo 62 del CST, así mismo el contrato de trabajo puede ser terminado unilateralmente sin justa causa de conformidad con lo dispuesto el Artículo 64 del CST.

CAPÍTULO XVIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO

LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 82. Se entenderá por acoso laboral toda conducta 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. (Ley 1010 de 2006, Artículo 2)

ARTICULO 83. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales. (Ley 1010 de 2006, Artículo 2)

- 1) Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como 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 puedan producir desmotivación laboral.
- 3) Discriminación laboral: (Modificado por el Artículo 74, Ley 1622 de 2013), 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.

ARTICULO 84. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo. En desarrollo de este propósito, la empresa 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 la empresa.
- 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 y
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- 4) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 85. El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta persistente que constituya acoso laboral, deberá informar la situación al Comité de Convivencia quien realizará la investigación interna y adoptará los mecanismos preventivos necesarios para superar dicha situación. La información dada por el trabajador se manejará de forma confidencial y reservada.

ARTICULO 86. El Comité de Convivencia en su proceso de investigación citará a las personas involucradas, de manera individual, para escuchar los hechos que dieron lugar a la queja de acoso laboral, también citará a los testigos que puedan declarar sobre estos hechos. Con la información obtenida se redactará la respectiva acta donde quedarán registrados los hechos de acoso laboral, alternativas de solución, propuestas y acuerdos logrados, si los hubiere.

ARTICULO 87. Si como resultado de la actuación del Comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

ARTICULO 88. El Comité de Convivencia presentará al Gerente General todas aquellas situaciones que sean consideradas como acoso laboral, para desarrollar y adoptar a tiempo las medidas preventivas que se requieran según el caso, y a su vez prevenir y superar conductas que puedan considerarse eventualmente como acoso laboral.

PARAGRAFO. —En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este

reglamento, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XIX

GARANTIA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLOGICOS

ARTICULO 89. La empresa posee y puede poseer más adelante, con el fin de proteger su información, videos de circuito cerrado de televisión, llamadas telefónicas, celulares corporativos, redes sociales y correos electrónicos institucionales y podrá realizar en cualquier momento, verificación y monitoreo a fin de garantizar la correcta utilización de los mismos.

Lo anterior de conformidad con el Acuerdo de Medios Tecnológicos establecido por la empresa, teniendo en cuenta que para poder hacer uso de cualquier tipo de información obtenida por estos medios se debe tener previa autorización de lo contrario este tipo de pruebas no podrán ser reconocidas por autoridad competente. Estas autorizaciones deben estar debidamente firmadas por el titular de la información, así como también debe la empresa abstenerse de utilizar la información de este tipo para fines particulares a los contemplados en la autorización.

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 90. Los reclamos de los trabajadores se harán por oficio escrito ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente General o Administradora, quienes los revisarán y resolverán en justicia y equidad.

ARTICULO 91. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo si lo hubiere.

CAPÍTULO XX

PRESTACIONES SOCIALES ADICIONALES

ARTICULO 92. En CORAZON SALUD S.A.S. no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXI

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTICULO 93. El presente Reglamento Interno de Trabajo queda publicado en los correos electrónicos de la empresa y sus colaboradores, el día uno (28) de agosto de 2024 y en la misma fecha se informa a los trabajadores, mediante comunicación interna, del contenido de dicho reglamento, fecha en la cual entrará en aplicación.

Conforme lo establece la normatividad, este reglamento queda a disposición de los trabajadores durante un término de 15 días para que sea leído y presenten las objeciones u observaciones que consideren pertinentes cuando consideren que sus cláusulas contravienen los Artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del CST. (Ley 1429 de 2010).

ARTICULO 94. Una vez cumplida la obligación del artículo anterior, este reglamento queda en firme y se publica mediante la fijación de dos copias de carácter legible, en 2 sitios distintos.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código	SST-REG-01
		Fecha:	2/02/2024
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Versión:	1
		Página:	1 de 45

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 95. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

ARTICULO 96. Todo trabajador debe saber que, en el momento de entrar a prestar sus servicios a la empresa lo hace sujetándose en todo a las cláusulas del presente reglamento.

CAPÍTULO XXII **CLÁUSULAS INEFICACES**

ARTICULO 97. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, Artículo 109).



EFRAIN AUGUSTO AMEZQUITA BERNAL
Representante legal CORAZON SALUD S.A.S