REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
UT SALUD USPEC 2.

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento dispuesto por la sociedad **UT SALUD USPEC 2.,** con domicilio principal en la ciudad de Bogotá, quedando a sus disposiciones sometidas tanto **UT SALUD USPEC 2.,** como todos sus trabajadores a nivel Nacional. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a tener un cargo en la empresa, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

A) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
B) Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
C) Hoja de vida en la que relacione sus datos personales, sus estudios y experiencia laboral.
D) Certificado de los últimos Empleadores con quien haya trabajado, donde se indique el tiempo de servicio, las tareas desempeñadas y el salario devengado. En caso de no haber servido a otro Empleador, el aspirante presentará dos certificaciones de personas honorables y conocidas, en las que se dé cuenta sobre su conducta y capacidades.
E) El o (los) certificado (s) expedido (s) por el (los) plantel (es) de educación donde hubiere estudiado, en los cuales conste el programa cursado, tiempo de duración y título obtenido. Así mismo, debe adjuntar fotocopia auténtica de los diplomas y actas de grado que acrediten su formación.
F) Si el aspirante ejerce alguna profesión que requiera matrícula profesional, deberá adjuntar copia de esta expedida por la autoridad competente.
G) Dos (2) fotos tamaño cédula.
H) A costa de la empresa examen médico general de ingreso.
I) A costa de la empresa examen de serología y tipo de sangre siempre y cuando el aspirante lo autorice.
J) Los documentos que requiera la empresa para la vinculación del trabajador y de las personas a su cargo al sistema de seguridad social integral y a la caja de compensación familiar.
K) Visita domiciliaria a criterio de **UT SALUD USPEC 2.**

Vigilado Supersalud

PARÁGRAFO PRIMERO. El empleador podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto:

Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan (artículo 1 Ley 13 de 1972), lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas de alto riesgo (art. 43 C.N., artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la O.I.T., Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de VIH (Decreto Reglamentario 559 de 1991 artículo 22) la libreta militar (artículo 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Una vez admitido el aspirante como EMPLEADO debe anexar a su Hoja de Vida los siguientes documentos:

A) Registro Civil de Nacimiento con cedula de ciudadanía que compruebe la edad.
B) Los menores de dieciocho (18) años, pero mayores de 15 años; necesitan para celebrar contrato de trabajo, autorización escrita del Ministerio de Trabajo o de la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales o Defensor de Familia, si aquellos no existieren.
C) Exámenes de laboratorio y médico ocupacional. (A cargo del empleador), No se exigirá la prueba del V.I.H. (Artículo 22, Decreto 559 de 1991), ni la prueba de embarazo, salvo que la labor que se va a desempeñar sea de alto riesgo para la madre o para el bebe (Artículo 43 de la Constitución Nacional y Convenio 111 de la OIT), ni la radiografía Pulmonar (Resolución 13824 de 1989).
D) Fotocopia de las últimas comprobaciones de derechos expedidas por las entidades de seguridad social integral a las que se encuentre afiliado, si ya ha estado afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. Se exigirán los documentos requeridos para la afiliación al Sistema de Seguridad Social, Caja de Compensación Familiar y SENA.
E) Si el Empleado es casado deberá aportar el registro civil de matrimonio y en el caso de encontrarse en unión libre, una constancia notarial de convivencia con su pareja y de dependencia económica de ésta si no trabaja (Declaración Extrajuicio). Todo lo anterior para efectos de registro de afiliación en el sistema de seguridad social integral
F) Si el Empleado tiene hijos debe aportar los registros civiles de nacimiento. Todo lo anterior para efectos de registro de afiliación en el sistema de seguridad social integral
G) Si es soltero y desea vincular a sus padres a la seguridad social integral como sus beneficiarios, debe aportar una constancia en la que se acredite la dependencia económica de sus padres respecto del nuevo empleado (Declaración Extrajuicio), su registro civil de nacimiento y las fotocopias de la cédula de ciudadanía de los padres. Todo lo anterior para efectos de registro de afiliación en el sistema de seguridad social integral.
H) En general los documentos que requiera la empresa para la vinculación del trabajador

Vigilado Supersalud

y de las personas a su cargo al sistema de seguridad social integral y a la caja de compensación familiar.

I) También debe practicarse los exámenes médicos de ingreso y firmar el contrato de trabajo.

J) Certificados verificables de estudios cursados, título y tarjeta profesionales cuando aplique.

PARÁGRAFO TERCERO: El empleador en caso de requerir, podrá solicitar además de los documentos mencionados anteriormente, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificados o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: la religión que profesa o el partido político al cual pertenezca; lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como alto riesgo, el examen de SIDA, ni la libreta militar.

PARÁGRAFO CUARTO. Factores de evaluación objetiva del empleo. El empleador podrá tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación objetiva del empleo, los cuales deberán estar directamente relacionados con las funciones propias del cargo y permitir la determinación de la estructura salarial, los beneficios laborales y la identificación de la naturaleza y nivel de riesgo de la actividad a desarrollar, conforme a los principios de igualdad, objetividad y no discriminación, de acuerdo con la normatividad laboral vigente, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

Para tal efecto, podrán considerarse, entre otros, los siguientes factores:

1. Las capacidades, competencias y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, acreditadas mediante la educación, formación, experiencia o certificaciones pertinentes.
2. Las exigencias físicas y cognitivas propias del cargo, así como los niveles de pericia, destreza y habilidad necesarios para el adecuado desarrollo de las funciones asignadas.
3. Las responsabilidades inherentes al cargo, atendiendo a la naturaleza de las funciones, el manejo de equipos, información, usuarios, clientes, personal o recursos económicos.
4. Las condiciones de trabajo y locativas, que comprenden: i) factores físicos, químicos o ambientales tales como ruido, temperatura, polvo, agentes peligrosos u otros que puedan generar riesgos para la salud; ii) factores organizacionales y psicosociales asociados a la dinámica del trabajo; y iii) las herramientas, equipos, elementos de protección personal y recursos tecnológicos necesarios para la adecuada ejecución de las labores.

PARÁGRAFO QUINTO. Acreditación de formación académica e idoneidad profesional Con el fin de acreditar la idoneidad de las personas trabajadoras que participen en el desarrollo de

Vigilado Supersalud

las actividades de la empresa, y en cumplimiento de la normatividad vigente, la empresa podrá exigir a los profesionales, tecnólogos y técnicos profesionales afines a su objeto social, la presentación de certificados verificables de estudios cursados, títulos académicos y, cuando la ley lo exija, la respectiva tarjeta o matrícula profesional vigente.
La exigencia de estos documentos tiene como finalidad garantizar la veracidad de la formación académica, la habilitación legal para el ejercicio profesional y el cumplimiento de los estándares de calidad, responsabilidades técnicas y legales aplicables.

La empresa podrá realizar verificaciones de dicha información de manera periódica o cuando la normatividad aplicable lo exija. En caso de evidenciarse falsedad documental, suspensión o inhabilitación para el ejercicio profesional, se aplicará lo dispuesto en el presente reglamento, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar ante las autoridades competentes.

PARÁGRAFO SEXTO. Contratación de personas trabajadoras extranjeras Cuando una persona extranjera mayor de edad aspire a vincularse laboralmente con la empresa, su postulación y eventual contratación deberán cumplir con los requisitos generales previstos en este reglamento y, adicionalmente, acreditar un estatus migratorio vigente que autorice el ejercicio de actividades laborales en el territorio colombiano, conforme a la normatividad migratoria aplicable.

Así mismo, cuando corresponda, deberá acreditarse la homologación o convalidación de títulos, la matrícula, tarjeta profesional, permiso o licencia provisional, o la experiencia requerida, expedida por los Consejos Profesionales o autoridades competentes según la profesión u oficio. Para aquellas actividades no reguladas, deberá demostrarse la experiencia o idoneidad requerida para el cargo.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. Obligación de reporte a Migración Colombia. Una vez vinculada o desvinculada una persona trabajadora extranjera, el empleador informará por escrito a la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia sobre la contratación, admisión, vinculación o terminación del contrato de trabajo, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la iniciación o finalización de labores, conforme a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO OCTAVO. Registro en el RUTEC. Una vez vinculada la persona trabajadora extranjera, el empleador deberá realizar su registro en la plataforma RUTEC dentro de los veinte (20) días siguientes a la vinculación, conforme a las disposiciones impartidas por el Ministerio del Trabajo. Esta obligación será igualmente aplicable respecto de las personas trabajadoras extranjeras que ya se encuentren vinculadas a la empresa.

PARÁGRAFO NOVENO. Profesiones reguladas. Las profesiones u oficios regulados para las personas trabajadoras colombianas también lo serán para las personas trabajadoras extranjeras, quienes deberán acreditar su idoneidad académica y profesional de conformidad con lo establecido por el Ministerio de Educación Nacional, los Consejos Profesionales y las autoridades competentes, según la profesión u oficio, y conforme a la normativa vigente.

Vigilado Supersalud

CAPITULO III
CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje.
El contrato de aprendizaje es una modalidad especial de vinculación laboral de carácter formativo, regulada por el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 789 de 2002, el Decreto 1072 de 2015, el Decreto 223 de 2026 y demás normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

a) La finalidad del contrato de aprendizaje es facilitar la formación integral del aprendiz en las ocupaciones, profesiones u oficios objeto de aprendizaje.
b) La formación se recibe a título estrictamente personal.
c) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del proceso formativo y de aprendizaje.
d) El apoyo de sostenimiento mensual tiene como finalidad garantizar el proceso de formación del aprendiz.

Durante toda la vigencia de la relación de aprendizaje, el aprendiz recibirá de UT SALUD USPEC 2. un apoyo de sostenimiento mensual así:

1. Si se trata de formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si se trata de formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo durante la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante la fase práctica el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado mediante convenciones colectivas, pactos colectivos o fallos arbitrales.

Cuando el aprendiz sea estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, independientemente de que la formación sea o no dual.

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud y al Sistema General de Riesgos Laborales, a cargo de la empresa en calidad de dependiente.

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado al Sistema General de Seguridad Social Integral en salud, pensión y riesgos laborales conforme al

Vigilado Supersalud

régimen aplicable a los trabajadores dependientes y tendrá derecho al reconocimiento y pago de prestaciones, auxilios y demás derechos establecidos en la normatividad vigente.

El aporte al Sistema General de Riesgos Laborales corresponderá al nivel de riesgo de la empresa y de las funciones desarrolladas por el aprendiz.

El contrato de aprendizaje podrá celebrarse respecto de ocupaciones semicualificados, calificadas, técnicas, tecnológicas, profesionales o de formación para el trabajo y desarrollo humano, impartidas por instituciones reconocidas por el Estado o por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

Igualmente, podrá celebrarse con estudiantes universitarios que desarrollen actividades relacionadas con su formación académica, cumplan actividades prácticas en la empresa o adelanten semestre de práctica.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para los departamentos y zonas fronterizas definidos por la normatividad vigente, el Gobierno Nacional podrá establecer apoyos o partidas presupuestales destinadas al fortalecimiento de los contratos de aprendizaje.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para efectos del presente reglamento, se entiende por formación dual el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente entre la empresa y el SENA o la institución educativa, mediante un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizajes institucionales y empresariales.

PARÁGRAFO TERCERO. El tiempo correspondiente a la fase práctica o formación dual será certificado por UT SALUD USPEC 2. y podrá ser reconocido como experiencia laboral del aprendiz.

PARÁGRAFO CUARTO. Los aprendices no podrán ser utilizados para suplir vacantes permanentes ni para reemplazar personal asistencial, administrativo u operativo vinculado laboralmente con la empresa.

ARTÍCULO 4. Capacidad para celebrar contrato de aprendizaje.
En UT SALUD USPEC 2. Podrán celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios o acrediten conocimientos equivalentes, conforme a las disposiciones legales vigentes y las restricciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y normas complementarias.

ARTÍCULO 5. Monetización de la cuota de aprendizaje.
UT SALUD USPEC 2., cuando esté obligada a cumplir cuota de aprendizaje y opte total o parcialmente por su monetización, cancelará al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA el valor establecido por la normatividad vigente por cada aprendiz no contratado.

Vigilado Supersalud

La monetización parcial será proporcional al número de aprendices dejados de contratar para cumplir la cuota mínima obligatoria.

PARÁGRAFO. La destinación de los recursos provenientes de la monetización será la establecida en la normatividad vigente expedida por el Gobierno Nacional y el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

ARTÍCULO 6. Apoyo de sostenimiento.
El apoyo de sostenimiento del aprendiz no podrá ser inferior a los valores establecidos en la normatividad vigente sobre contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 7. Duración del contrato de aprendizaje.
La duración del contrato de aprendizaje será la prevista en el respectivo programa de formación aprobado por la entidad educativa o el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y conforme a la normatividad vigente.

En ningún caso el contrato de aprendizaje podrá exceder los términos máximos establecidos legalmente.

ARTÍCULO 8. Inicio del contrato de aprendizaje.
El término del contrato de aprendizaje comenzará a correr a partir del inicio de la formación profesional, lectiva, práctica o dual, según corresponda.

ARTÍCULO 9. Ausencia de período de prueba.
El contrato de aprendizaje no tendrá período de prueba, de conformidad con la normatividad laboral vigente.

Durante su ejecución, el aprendiz deberá cumplir las obligaciones académicas, formativas, disciplinarias, de bioseguridad, seguridad y salud en el trabajo y demás disposiciones internas de UT SALUD USPEC 2.

ARTÍCULO 10. Obligaciones especiales de los aprendices en servicios de salud.
Los aprendices vinculados a UT SALUD USPEC 2. deberán cumplir estrictamente las políticas, protocolos y procedimientos institucionales relacionados con:

a) Bioseguridad.
b) Seguridad del paciente.
c) Prevención y control de infecciones asociadas a la atención en salud.
d) Manejo adecuado de residuos hospitalarios y similares.
e) Confidencialidad y reserva de la información.
f) Protección de datos personales e historia clínica.
g) Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Vigilado Supersalud

h) Humanización de los servicios de salud.
i) Ética y conducta institucional.

El incumplimiento de dichas obligaciones podrá dar lugar a la terminación del contrato de aprendizaje o a la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes, garantizando en todo caso el debido proceso.

ARTÍCULO 11. Garantías y protección de derechos.
UT SALUD USPEC 2. garantizará a los aprendices el respeto de sus derechos fundamentales, la igualdad, la no discriminación y las garantías legales aplicables en materia de estabilidad reforzada, seguridad y salud en el trabajo y protección laboral conforme a la normatividad vigente.

CAPITULO IV
PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 12. En **UT SALUD USPEC 2.,** se tiene por política general establecer una vez admitido el aspirante, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, CST.).

ARTÍCULO 13. El período de prueba será estipulado por escrito para cumplir con su finalidad. (Artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 14. El período de prueba no será superior a dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba será igual a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre **UT SALUD USPEC 2.,** y un mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no habrá nuevos períodos de prueba distintos al del primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 15. Durante el período de prueba el contrato laboral puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso; una vez vencido el periodo de prueba solo se podrá dar por terminado en los casos establecidos en el presente reglamento y la Ley.

PARÁGRAFO. Los TRABAJADORES en período de prueba gozan de todas las prestaciones laborales y causan el derecho a la compensación en dinero de las vacaciones en proporción al tiempo de servicio. (Artículo 80, CST.).

Vigilado Supersalud

CAPÍTULO V
DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES EN UT SALUD USPEC 2.

ARTÍCULO 16. En la empresa podrán establecerse todos los tipos de contrato laborales que permita la Ley laboral vigente, como son: **EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.** Los trabajadores serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, (Con justificación de la modalidad laboral) por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

EL CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

PARÁGRAFO. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código (Ley 2466 de 2025); caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador, la empresa tiene por política realizarlos por escrito y contener en ellos las obligaciones del presente reglamento.

ARTÍCULO 17. **CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO** Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral. El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigor de esta ley. (Ley 2466 de 2025).

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según

Vigilado Supersalud

sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro, (4) años previsto en este artículo.

Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

ARTÍCULO 18. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA. Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender. Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

PARÁGRAFO PRIMERO. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

ARTÍCULO 19. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tendrán derecho al salario y el descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6, CST.).

CAPÍTULO VI
HORARIO DE TRABAJO
JORNADA LABORAL

El Código Sustantivo del Trabajo regula la jornada laboral. Esta regulación es esencial para establecer límites en cuanto al tiempo que un trabajador debe dedicar a sus labores en el lugar de trabajo. La regulación de la jornada laboral está intrínsecamente vinculada con el derecho al descanso del trabajador.

La regulación de la jornada laboral es una medida que garantiza el equilibrio en las relaciones laborales, asegurando que los deberes y derechos de ambas partes estén claramente definidos y respetados. Así mismo, protege la productividad y el bienestar del trabajador al establecer períodos adecuados de trabajo y tiempo libre.

La ley laboral vigente establece modalidades de jornadas laborales: **jornada ordinaria (de**

Vigilado Supersalud

común acuerdo), jornada máxima legal, y jornada flexible.

ARTÍCULO 20. UT SALUD USPEC 2., se acoge a lo establecido en la legislación laboral. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir o no coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana. Horarios según necesidades comerciales y operativas, sin embargo, se establece mediante jornada flexible de máximo (42) cuarenta y dos horas.

2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo semanales según lo que establezca el área de recursos humanos o la Dirección operativa o la Gerencia de la empresa.

Vigilado Supersalud

HABITUALMENTE, TODOS LOS TRABAJADORES LABORARÁN EN LA SIGUIENTE JORNADA:

ÁREA ADMINISTRATIVA – DE SUS DIFERENTES ÁREAS

HORARIO SEMANAL					
LUNES, MARTES, MIERCOLES			JUEVES Y VIERNES		
DESDE	HASTA	HORA DE ALMUERZO	DESDE	HASTA	HORA DE ALMUERZO
8:00 a. m.	5:30 p. m.	12:00 pm. - 01:00 p.m.	8:00 a. m.	05:00PM	12:00 pm. - 01:00 p.m.
8:00 a. m.	5:30 p. m.	01:00 p.m. - 02:00 p.m.	8:00 a. m.	05:00PM	01:00 p.m. - 02:00 p.m.

Personal asistencial y operativo

TURNOS			
ASISTENCIAL		OPERATIVO	
TOTAL DE HORAS	TURNOS ROTATIVOS	TOTAL DE TIEMPO	HORARIO
192	07:00 am - 17:00	TIEMPO COMPLETO	8:00 am - 17:00
	07:00 am - 19:00		
	07:00 am - 18:00		7:30 am- 17:00
	07:00 am - 14:00		
	13:00 - 19:00		7:00 am - 16:00
	10:00 am- 19:00	MEDIO TIEMPO	6:00 am - 10 :00
	19:00 - 07:00 pm		
	8:00 am - 17:00		8:00 am - 12:00
96	8:00 am - 12:00		
	13:00 - 17:00		7:00 am - 11:30

Duración de turnos:

- *Los turnos podrán ser de doce (12) horas o seis (6) horas, según programación.*

Los turnos podrán ser asignados de manera fija o rotativa, conforme a las necesidades del servicio, garantizando el cumplimiento de la normatividad laboral vigente en materia de jornada, descansos y recargos.

1. ***Flexibilidad de la jornada:***

*La jornada laboral **podrá variar en su distribución, duración y horario**, en atención a la naturaleza del servicio de salud, garantizando en todo caso la continuidad, oportunidad y calidad en la prestación del servicio, así como el cumplimiento de la normatividad laboral vigente.*

2. **Descansos:**

- *Se concederá un descanso intrajornada (break), cuya duración será definida por el*

Vigilado Supersalud

empleador o jefe inmediato.

- *Los tiempos de descanso y/o alimentación podrán variar de acuerdo con las necesidades del servicio. SE ESTABLECE UN TIEMPO DE 10 MINUTOS POR TURNO.*

LAS ÁREAS DE ATENCIÓN ASISTENCIAL Y OPERATIVAS

PODRÁN trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta y dos (42) horas a la semana. No obstante, lo anterior los trabajadores laborarán la jornada ordinaria de 42 horas (gradualmente conforme con la Ley 2101 de 2021), semanales de lunes a sábado.

a) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

PARÁGRAFO PRIMERO. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. UT SALUD USPEC 2. establece una jornada ordinaria de cuarenta y dos (42) horas semanales, de conformidad con la Ley 2101 de 2021, distribuida de lunes a sábado.

Lo anterior, sin perjuicio de los ajustes de horario que puedan realizarse de acuerdo con las necesidades asistenciales, operativas y administrativas del servicio de salud.

PARÁGRAFO TERCERO. La empresa podrá modificar, ajustar o redistribuir los horarios de trabajo mediante circular interna, de acuerdo con las necesidades del servicio, garantizando el cumplimiento de la jornada máxima legal.

Las actividades de capacitación, entrenamiento o formación podrán ser programadas dentro o fuera de la jornada laboral, informando previamente al trabajador.

PARÁGRAFO CUARTO. La empresa podrá establecer jornadas especiales o modificaciones temporales en los horarios de trabajo en situaciones excepcionales, tales como picos de servicio, requerimientos asistenciales, nuevos contratos o necesidades específicas del servicio de salud, respetando en todo caso la normatividad laboral vigente.

PARÁGRAFO QUINTO. La definición, modificación y control de la jornada laboral será competencia de la Gerencia General o del área de Talento Humano.

Vigilado Supersalud

JORNADA FLEXIBLE

UT SALUD USPEC 2. podrá acordar con los trabajadores jornadas flexibles o modalidades de trabajo que permitan conciliar la vida laboral y familiar, especialmente en casos de responsabilidades de cuidado, siempre que la naturaleza del cargo lo permita y no se afecte la prestación del servicio.

PARÁGRAFO SEXTO. Descanso en sábado. Podrá acordarse entre el empleador y el trabajador la distribución de la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas de lunes a viernes, ampliando la jornada ordinaria diaria hasta por dos (2) horas, con el fin de permitir el descanso del sábado.

Dicha ampliación no constituye trabajo suplementario ni genera pago de horas extras, siempre que no se exceda la jornada máxima legal semanal y se respeten los límites legales de la jornada diaria.

Esta modalidad se aplicará siempre que la naturaleza del cargo y las necesidades del servicio lo permitan.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los EMPLEADOS que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo y los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario.

PARÁGRAFO OCTAVO. Las disposiciones de este capítulo deberán graduarse conforme a lo establecido por la Ley 2101 de 2021, o aquellas normativas que la modifiquen o sustituyan., de la siguiente manera:

FECHA	HORAS MÁXIMAS SEMANALES	HORAS TRABAJADAS AL MES
15 de julio 2023	47	235
15 de julio 2024	46	230
15 de julio 2025	44	220
15 de julio 2026	42	210

De conformidad con lo anterior la jornada laboral máxima queda de la siguiente forma de acuerdo con la modificación del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo:

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a partir del 15 de julio de 2026 será de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días, a la semana, garantizando siempre el día de descanso,

Vigilado Supersalud

salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo ce acuerdo con dictámenes al respecto.

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

Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

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

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, **TENIENDO COMO MÍNIMO CUATRO (4) HORAS CONTÍNUAS Y MÁXIMO HASTA NUEVE (9) HORAS DIARIAS SIN LUGAR A NINGÚN RECARGO POR TRABAJO SUPLEMENTARIO,** cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO NOVENO. EL EMPLEADOR no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

En consecuencia, la jornada laboral diaria será la que resulte de dividir las 42 horas semanales entre los 5 o 6 días que las partes acuerden, o que la empresa implemente, lo que puede dar

Vigilado Supersalud

lugar a que en algunos días se trabaje una jornada laboral ordinaria de hasta 9 horas.

No obstante, todo lo anterior la jornada ordinaria laboral es la que acuerden las partes en el contrato de trabajo, que bien puede coincidir o no con la máxima legal.

PARÁGRAFO DÉCIMO. LÍMITE DE 9 HORAS DIARIAS. El literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo tipifica un límite diario de 9 horas de trabajo, pero esto aplica únicamente para jornadas laborales flexibles, que es distinto a la jornada laboral a la que se refiere el inciso primero del artículo 161 del mismo código.

EL EMPLEADOR y los TRABAJADORES podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

Conforme con lo anterior la empresa y los TRABAJADORES podrán acordar una jornada laboral diaria distinta para cada día, pero tal posibilidad tiene la siguiente condición establecida en el inciso segundo del mismo literal:

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo. El límite de 9 horas diarias aplica únicamente para jornada laboral diaria flexible.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMERO. JORNADA LABORAL FLEXIBLE: (Art.51 Ley 789 /02) Modificó el inciso 1° del literal c), incluyo el d), Artículo 161 del C.S.T.).

El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permiten operar a la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada seminal 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 o no. 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 nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de horas semanales dentro de la jornada ordinaria. (Artículo 51 Ley 789 / 02).

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO. El empleador podrá establecer jornadas de trabajo y horarios diferentes en sus centros de trabajo y de acuerdo con lo que establezca la ley y las

Vigilado Supersalud

necesidades del servicio en forma permanente o transitoria e informará de ello a los trabajadores oportunamente.

CONFORME CON TODO LO ANTERIOR EL EMPLEADOR TIENE LA POTESTAD CONFORME A LA FACULTAD DE SUBORDINACIÓN SOBRE EL TRABAJADOR DE MODIFICAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO, ENTRE LAS CUALES SE ENCUENTRAN MODO, TIEMPO Y LUGAR DE TRABAJO

Al respecto, la Corte Constitucional ha señalado que dicha facultad se denomina **IUS VARIANDI,** definiéndolo mediante la Sentencia T-524 de 2010, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo:

El IUS VARIANDI, es una de las expresiones del poder de subordinación que sobre los trabajadores ejerce el empleador, la cual se materializa en la facultad de variar las condiciones en que se realiza la prestación personal del servicio, es decir, la potestad de modificar el modo, el lugar, la cantidad o el tiempo de trabajo.

Tal facultad, se concreta en la posibilidad que tiene la respectiva autoridad nominadora de modificar la sede de la prestación de los servicios personales, bien sea discrecionalmente para garantizar una continua, eficiente y oportuna prestación del servicio cuando las necesidades así lo impongan, o bien por la solicitud de traslado que directamente se realice.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCERO: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. LOS TRABAJADORES con la firma del contrato de trabajo acepta expresamente todas las modificaciones determinadas por EL EMPLEADOR, en ejercicio del poder subordinante, de sus condiciones laborales, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicios, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 23 del C.S.T. modificado por el art. 1° de la Ley 50/90.

PARÁGRAFO DÉCIMO CUARTO. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por EL EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del art. 57 del C.S.T.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO - IUS VARIANDI FUNCIONAL. LOS TRABAJADORES con la firma del contrato de trabajo se comprometen a desempeñar actividades correspondientes al objeto del contrato y las demás asignadas por su jefe inmediato y/o empleador, según los requerimientos del negocio y del servicio para el que el funcionario sea asignado, ya sea para la empresa empleadora o para cualquier otra empresa o sociedad que su empleador designe, de acuerdo con los convenios de colaboración que entre ellas se haya celebrado.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO. Queda expresamente previsto que la característica de la estructura de cargos de la empresa es la polifuncionalidad en virtud de la cual el trabajador

Vigilado Supersalud

puede ser asignado a las tareas que convenga según el plan de trabajo y los objetivos empresariales, entre las actividades propias del nivel que le corresponde y en la medida en que se requiera deberá realizar las labores afines con aquellas para las que inicialmente fueron contratados los trabajadores y que se encuentran en el objeto del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO DÉCIMO SÉPTIMO. De conformidad con el poder subordinante que ejerce el empleador sobre sus trabajadores, en virtud del artículo 23 del CST, y en razón de las actividades que desempeñen LOS TRABAJADORES en los diferentes cargos, el horario de trabajo será esencialmente flexible, de lo cual LOS TRABAJADORES manifestara estar plenamente enterados y conscientes, a la firma del contrato de trabajo a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada o notificada por la empresa.

PARÁGRAFO DÉCIMO OCTAVO. De conformidad con el poder subordinante que ejerce el empleador sobre sus trabajadores, en virtud del artículo 23 del CST, el lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de la empresa, y originalmente estará asignado a la ciudad que se encuentran en la región central y sur de Colombia y/o otras ciudades donde la empresa preste sus servicios, Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de la empresa requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, LOS TRABAJADORES con la firma del contrato de trabajo se comprometen a asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga EL EMPLEADOR, sobre las razones que hacen necesario su traslado.

PARÁGRAFO DÉCIMO NOVENO. Las partes con la firma del contrato de trabajo hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de la empresa, y como tal LOS TRABAJADORES declaran conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma, pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración del contrato de trabajo y/o para las asignaciones de los cargos de trabajo que se le asignan a cada trabajador.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO. Las principales funciones a desempeñar por LOS TRABAJADORES y TRABAJADORAS a las que se obligan expresamente son las propias del cargo que se desarrolla en el objeto del contrato de trabajo, las cuales se encuentran establecidas en el Manual que contiene las funciones, que para tales efectos tiene establecido EL EMPLEADOR, así como las que a juicio de éste deba cumplir, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le sean entregadas e impartidas, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 58, numeral 1° del Código Sustantivo del Trabajo, que para todos los efectos se entenderán como parten integrante del presente contrato. No obstante, lo anterior el EMPLEADOR podrá establecer nuevas funciones o cambiar el cargo y funciones de los trabajadores de acuerdo con las competencias laborales de cada trabajador, respetando los derechos laborales de los trabajadores.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO PRIMERO. Se establece un espacio intermedio de DOS (2) horas, para

Versión Controlada

tomar los alimentos (Almuerzo), período que de conformidad con lo previsto por el artículo 167 del C.S.T., la cual no se computará dentro de la Jornada Ordinaria de Trabajo.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEGUNDO. El hecho que la Empresa disponga de manera voluntaria programar a la semana una intensidad horaria inferior a la jornada ordinaria prevista por la ley no implica una reducción de la jornada ordinaria laboral. Por el contrario, la Empresa se reserva la facultad de exigir al trabajador en cualquier momento el laborar el tiempo restante con el fin de completar la jornada ordinaria prevista. Lo anterior no implica desmejora en las condiciones laborales de los trabajadores ni el derecho al pago adicional por el trabajo que se realice para completar la jornada ordinaria prevista.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO TERCERO. La jornada de trabajo inicia en el sitio de trabajo o de labor fijado por el superior jerárquico. Se hace expreso que los tiempos de desplazamiento hacia y desde el sitio previsto para laborar no serán computables dentro de la jornada de trabajo.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO CUARTO. Cuando por motivos de caso fortuito o fuerza mayor se determine la suspensión del tiempo de trabajo por un tiempo superior a dos (2) horas y como consecuencia de ello no sea posible cumplir con el horario establecido, se cumplirá la jornada en un horario diferente, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implica el pago de recargos.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO QUINTO. La duración máxima de la jornada laboral para el personal adolescente o menores de edad debidamente autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

- Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

- Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEXTO. En casos de Maternidad, en los términos del artículo 116 de la Ley 1098 de 2006, en la jornada laboral adolescente mayor de 15 y menor de 18 años, no podrá exceder de cuatro (4) horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEPTIMO. No se sujetarán a las reglas de la jornada máxima legal los EMPLEADOS que desempeñen cargos de **DIRECCIÓN, DE CONFIANZA O MANEJO,** quienes deberán atender las obligaciones propias de su cargo sin que el servicio prestado en jornada adicional constituya trabajo suplementario o de horas extras. ARTÍCULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES. C.S.T.

Vigilado Supersalud

PARÁGRAFO VIGÉSIMO OCTAVO. El hecho de que los EMPLEADOS de dirección, confianza o manejo no estén supeditados a las reglas de la jornada máxima legal, no significa que no tengan que cumplir con los horarios previamente establecidos por el EMPLEADOR y justificar debidamente y por anticipado, sus ausencias del trabajo.

CAPÍTULO VII
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 21. Cuando **UT SALUD USPEC 2.,** lo considere necesario podrá organizar a sus trabajadores para laborar trabajo suplementario o extra por las necesidades del servicio. El Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la jornada máxima legal. Cuando el jefe de área lo considere necesario informará y notificará por escrito las horas extras que deberá laborar el trabajador, así como el correspondiente registro de estas por cada trabajador para el debido control.

El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de la empresa. El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago. De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.

PARÁGRAFO. UT SALUD USPEC 2., no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, ni en días de descanso obligatorio o festivo, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, o por las personas en quienes se haya delegado tal facultad, siempre mediante autorización escrita de quien corresponda. En estos casos el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señala la Ley. El empleado que autorice trabajo suplementario o de horas extras, contraviniendo lo que ordena el presente artículo compromete su responsabilidad y su conducta será considera como falta grave.

ARTÍCULO 22. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

Trabajo diurno y nocturno.

1. **TRABAJO DIURNO** es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.). **EL TRABAJO EXTRA-DIURNO** se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
2. **TRABAJO NOCTURNO** es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve

Vigilado Supersalud

horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.). **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 previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990. **EL TRABAJO EXTRA-NOCTURNO** se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO PRIMERO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. **Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al SECTOR DE SEGURIDAD, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al SECTOR SALUD, conforme a la normatividad vigente.**

PARÁGRAFO SEGUNDO. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con el del salario ordinario o a más tardar junto con el salario del período siguiente.

PARÁGRAFO TERCERO. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.

Bajo la Ley de reforma laboral 2466 de junio 25 de 2025:

Concepto	A partir del 1 de julio de 2025	A partir del 1 de julio de 2026	A partir del 1 de julio de 2027
Recargo Nocturno	35%	35%	35%
Recargo Hora Extra Diurna	25%	25%	25%
Recargo Hora Extra Nocturna	75%	75%	75%
Recargo en Dominicales y Festivos (DDO)	80%	90%	100%

CAPÍTULO VIII
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 23. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

PARÁGRAFO PRIMERO. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es **OCASIONAL** cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es **HABITUAL** cuando el trabajador **o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.**

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para todos los efectos, cuando El Código Sustantivo del Trabajo, y este reglamento, haga referencia a "dominical", se entenderá que se trata de día de descanso obligatorio.

PARÁGRAFO TERCERO. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO CUARTO. Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso obligatorio remunerado por cada semana laborada que podrá coincidir o no con los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

PARÁGRAFO QUINTO. 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. (Artículo 26 numeral 5o Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO SEXTO. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos ocasionales, habituales, o que por necesidades del servicio se requiera por la estabilidad comercial, financiera y laboral de la compañía y/o actividades permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento o notificar por todos los medios tecnológicos o de comunicación disponibles, con anticipación de doce (12) horas o 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 (art. 185 C.S.T.).

Vigilado Supersalud

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

PARÁGRAFO OCTAVO. El trabajador tiene derecho a descansar los domingos, descanso remunerado, pero excepcionalmente el trabajador puede verse obligado a trabajar el domingo conforme lo señala el artículo 175 del Código Sustantivo del Trabajo para lo cual la ley laboral vigente permite que las partes acuerden un descanso compensatorio remunerado diferente al domingo. (Artículo 161 del Código Sustantivo Trabajo).

PARÁGRAFO NOVENO. El descanso en los domingos y los demás expresados en 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.

PARÁGRAFO DÉCIMO. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo del 100% por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025, el empleador podrá acoger el recargo del 100%.

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: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente, se trasladará al lunes.

Vigilado Supersalud

3. El trabajo realizado en días festivos se reconocerá y remunerará conforme al régimen aplicable al trabajo en el día de descanso obligatorio, en los términos de la Ley 51 de 1983."

ARTÍCULO 24. El descanso en los días domingos y los demás 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 (artículo 25 de 1990).

ARTÍCULO 25. 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. (Artículo 178 CST.).

CAPITULO IX
VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 26. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 27. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas OFICIOSAMENTE O A PETICIÓN DEL TRABAJADOR sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se le concederán las vacaciones. (Artículo 187 C.S.T.).

ARTÍCULO 28. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188 C.S.T.).

ARTÍCULO 29. El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito previa solicitud del trabajador que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador de conformidad con el artículo 189 del C.S.T. COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES.

ARTÍCULO 30. 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 dos (2) años.

Validado Sgsalud

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, CST.).

ARTÍCULO 31. 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 conceden.

ARTÍCULO 32. UT SALUD USPEC 2., 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 estas (decreto 13 de 1.967, artículo quinto).

PARÁGRAFO PRIMERO. 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 éste sea. (Artículo 3, parágrafo Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si se presentare interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, bien sea por exigencia de **UT SALUD USPEC 2.,** por enfermedad o incapacidad debidamente certificada por la E.P.S, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

PARÁGRAFO TERCERO. La programación de las vacaciones será definida y autorizada por el jefe inmediato de conformidad con las políticas internas de la empresa. De dicha programación deberá informar con quince (15) días de anticipación al área de nómina con el fin de ser incluida la respectiva novedad. El incumplimiento por parte del jefe inmediato de esta obligación será considerado como FALTA A SUS OBLIGACIONES LABORALES y tendrá como consecuencias las que se establezcan en el presente reglamento para las FALTAS GRAVES.

ARTÍCULO 33. VACACIONES COLECTIVAS. UT SALUD USPEC 2., podrá determinar que las vacaciones de los trabajadores podrán ser colectivas y habitualmente las podrá hacer en la época de diciembre al finalizar del año. Se reserva el derecho a establecer fechas distintas según sus necesidades o por áreas de la empresa, para todos o parte de sus trabajadores, para una determinada ciudad, sección, departamento o dependencia administrativa. Los trabajadores que tomen las vacaciones colectivas y para tal fecha no llevaren un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir el año de servicio.

PARÁGRAFO: VACACIONES SEMI COLECTIVAS. El EMPLEADOR puede determinar, para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaren un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada

Vigilado Supersalud

uno el respectivo año de servicio.

CAPITULO X
PERMISOS Y LICENCIAS REMUNERADAS

ARTÍCULO 34. Permisos y licencias remuneradas. UT SALUD USPEC 2. concederá a sus trabajadores los permisos y licencias remuneradas previstos en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes, especialmente en los siguientes eventos:

a) Ejercicio del derecho al sufragio.
b) Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
c) Grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
d) Licencia por luto.
e) Comisiones sindicales inherentes a la organización.
f) Citaciones judiciales, administrativas o legales de obligatorio cumplimiento.
g) Asistencia a servicios médicos y de salud debidamente soportadas.
h) Obligaciones escolares como acudiente o cuidador responsable de menores de edad debidamente soportadas.
i) Situaciones de violencia intrafamiliar o violencias basadas en género debidamente acreditadas.
j) Los demás permisos y licencias establecidos en la ley.

Los permisos deberán solicitarse con la debida anticipación cuando las circunstancias lo permitan y estarán sujetos a los procedimientos internos definidos por la empresa, sin perjuicio de las situaciones urgentes o de fuerza mayor.

En todos los casos, la empresa garantizará el respeto de los derechos fundamentales, la dignidad humana, la no discriminación y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del trabajador, procurando armonizar dichos derechos con la adecuada prestación del servicio, especialmente tratándose de servicios asistenciales en salud.

PARÁGRAFO PRIMERO. Solicitud de permisos. Los permisos deberán ser solicitados con 24 horas de anticipación ante el jefe inmediato o el área de talento humano, preferiblemente por escrito o mediante los canales definidos por la empresa, es claro que el jefe y/o quien determina el permiso asume las responsabilidades de dicho empleado en su ausencia.

Cuando el permiso sea previsible, deberá solicitarse con una antelación mínima de dos dias o dentro de un término razonable según las circunstancias. En casos urgentes, imprevistos o de fuerza mayor, el trabajador deberá informar tan pronto como le sea posible.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Licencia por luto. De conformidad con la normatividad vigente, la empresa concederá al trabajador licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles en

Vigilado Supersalud

caso de fallecimiento de:

- Cónyuge o compañero(a) permanente.
- Familiar hasta segundo grado de consanguinidad.
- Primer grado de afinidad.
- Primer grado civil.

La licencia por luto es independiente de la calamidad doméstica y deberá acreditarse mediante el correspondiente registro civil de defunción o documento idóneo.

PARÁGRAFO TERCERO. Grave calamidad doméstica. Se entiende por grave calamidad doméstica toda situación familiar, personal o de fuerza mayor que afecte gravemente la estabilidad, salud, integridad o condiciones mínimas del trabajador o su núcleo familiar.

Entre otras, podrán considerarse situaciones de grave calamidad doméstica:

a) Enfermedad grave u hospitalización de familiares.
b) Accidentes graves.
c) Desastres naturales, incendios o afectaciones graves a la vivienda.
d) Situaciones de violencia intrafamiliar o violencia basada en género.
e) Situaciones urgentes relacionadas con personas dependientes o sujetos de especial protección constitucional.
El trabajador deberá informar la ocurrencia del hecho tan pronto como sea posible y aportar soporte idóneo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, salvo imposibilidad justificada.
El tiempo del permiso será el estrictamente necesario de acuerdo con las circunstancias particulares del caso.

PARÁGRAFO CUARTO. Permisos para asistencia médica. La empresa concederá permisos remunerados para la asistencia a servicios médicos de urgencias y citas con especialistas debidamente soportadas.

Cuando el servicio sea programado, el trabajador deberá informar con antelación razonable y posteriormente presentar constancia de asistencia expedida por la entidad de salud correspondiente.

El permiso remunerado cubrirá el tiempo estrictamente necesario para la atención médica y desplazamiento razonable.

PARÁGRAFO QUINTO. Obligaciones escolares y deberes de cuidado. La empresa podrá conceder permisos remunerados para asistencia a reuniones escolares, citaciones académicas o actividades obligatorias relacionadas con hijos menores de edad o personas bajo cuidado del trabajador, siempre que se encuentren debidamente justificadas.

Vigilado Supersalud

PARÁGRAFO SEXTO. Incapacidades médicas. En caso de incapacidad médica, el trabajador deberá informar a la empresa antes del inicio de la jornada laboral o tan pronto como le sea posible.

El certificado de incapacidad expedido por la EPS o entidad competente deberá presentarse al área correspondiente dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su expedición, salvo imposibilidad justificada.

El aviso podrá ser realizado por un tercero cuando el trabajador no pueda hacerlo directamente debido a su condición de salud.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. Licencia de paternidad. La empresa reconocerá la licencia remunerada de paternidad conforme a la legislación vigente, previa acreditación de los requisitos legales y presentación del registro civil de nacimiento correspondiente, certificado de nacido vivo.

PARÁGRAFO OCTAVO. Licencias de maternidad y protección reforzada. La empresa reconocerá las licencias de maternidad, lactancia, aborto, adopción y demás garantías de protección reforzada previstas en la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO NOVENO. Permisos no obligatorios. Los permisos para asuntos personales no contemplados legalmente podrán ser concedidos de manera discrecional por la empresa, teniendo en cuenta la justificación presentada y las necesidades del servicio.
Estos permisos podrán ser remunerados o no remunerados según acuerdo entre las partes y cuando los permisos no son justificados y sean tomados arbitrariamente por el trabajador afectando el servicio.

PARÁGRAFO DÉCIMO. Compensación del tiempo. Salvo los permisos de obligatorio reconocimiento legal, el tiempo correspondiente a permisos personales podrá ser compensado con tiempo de trabajo efectivo o descontado, previo acuerdo entre las partes y conforme a la normatividad laboral vigente.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMERO. Prohibición de represalias. Ningún trabajador podrá ser objeto de represalias, discriminación o medidas disciplinarias por solicitar permisos o licencias amparadas por la ley, siempre que exista justificación y soporte correspondiente.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO. Continuidad del servicio asistencial. Tratándose de cargos asistenciales o relacionados con la prestación de servicios de salud, el trabajador deberá procurar informar oportunamente la necesidad del permiso para facilitar la continuidad y seguridad en la prestación del servicio, salvo situaciones urgentes o de fuerza mayor.

Los permisos y licencias estarán sujetos a lo establecido en la presente Política Interna de Permisos, Licencias y Ausencias Laborales de UT SALUD USPEC 2., así como a los procedimientos internos definidos por la empresa y a la normatividad laboral vigente.

Vigilado Supersalud

DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD

De acuerdo con el artículo 236 del C.S.T., Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época del parto.

Esta licencia debe ser remunerada con el salario que la trabajadora devengue al momento de iniciar su licencia.

La trabajadora disfrutará las 18 semanas de la siguiente manera:

PRE - PARTO o PRE - NATAL	**1 semana previa al parto**
POST PARTO o POST NATAL	**17 semanas posparto, contadas después del parto**

La licencia prenatal, de ser necesaria, puede ampliarse por razones médicas, de las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD

El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad., de acuerdo con lo establecido en el PARÁGRAFO 2° del Art. 236 del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO; La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

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

PAGO DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

a) DE LA 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 en el artículo 236 del Código sustantivo del trabajo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

b) DE LA LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE: LEY 2114 DE 2021: El parágrafo 5° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2114 de 2021, establece la posibilidad de

Vigilado Supersalud

la licencia parental flexible de tiempo parcial.

Procedencia: La madre y el padre deben acordar entre ellos la forma en que se va a distribuir el tiempo de licencia y el tiempo de trabajo a tiempo parcial.

Duración: La licencia parental flexible puede ampliar el tiempo de licencia de maternidad o de paternidad, dependiendo de la distribución acordada entre los padres.

Condiciones: La madre debe tomar como mínimo las primeras 12 semanas de licencia de maternidad después del parto, las cuales son intransferibles. Las restantes 6 semanas pueden ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo. 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 en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. El tiempo de licencia del padre no puede ser recortado en aplicación de la licencia parental flexible.

REMUNERACIÓN: La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente.

c) DEL DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA: El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

d) DEL DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO: De acuerdo con el Art. 237 del código sustantivo del trabajo, La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior. Para disfrutar de la licencia, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente: a). La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y, b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

LICENCIAS NO REMUNERADAS

Una licencia no remunerada implica que el trabajador, mientras esté en licencia no remunerada, no recibe salario. Son permisos no obligatorios y por tanto no están previstos en la ley. Las partes empleador y trabajador la pueden acodar libremente, y por esa razón no son remuneradas, puesto que el trabajador no presta sus servicios durante el tiempo que dure la licencia.

Vigilado Supersalud

La licencia no remunerada es el permiso que el empleador tiene la libertad de otorgar o no otorgar a un empleado para que se ausente del trabajo, por un determinado tiempo, y durante el cual no se le paga salario.

Suspensión del contrato de trabajo en licencias no remuneradas.

Las licencias no remuneradas interrumpen suspenden el contrato de trabajo, sin llegar a terminarlo. Cuando se otorga la licencia no remunerada, el contrato de trabajo se suspende en la medida en que cesa la obligación del trabajador de prestar su servicio, y cesa la obligación del empleador de pagar un salario. La suspensión del contrato de trabajo con ocasión a las licencias no remuneradas está contenida en el numeral 4 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

ARTÍCULO 35. SALARIO MÍNIMO. El empleador y el trabajador pueden 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 o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales de existir estos.

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

En ningún caso el SALARIO INTEGRAL podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

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

Validado Sparalo

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.

PARÁGRAFO. Teniendo en cuenta que no existe una disposición legal que obligue a los empleadores a aumentar anualmente los salarios de sus trabajadores que superan el salario mínimo legal vigente la empresa aumentara los salarios superiores al S.M.M.L.V., conforme con su criterio económico y empresarial.

ARTÍCULO 36. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, CST.).

ARTÍCULO 37. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO. En **UT SALUD USPEC 2.**, no serán salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el trabajador de la empresa en dinero o en especie, así como los anticipos o viáticos dados para prestar el servicio a los clientes de la empresa y que no enriquecen el patrimonio del trabajador. No constituyen salario los siguientes conceptos:

Incentivos por cumplimiento de metas mensuales o anuales; Bonificaciones otorgadas a cualquier título por el empleador; gratificaciones a cualquier título; primas extralegales; auxilio de combustible; auxilio de lubricantes; auxilio de motocicleta o vehículo; auxilio de taxis y buses; premios, bonificaciones o auxilios a cualquier título acordados u otorgados en forma extralegal por el empleador; Alimentación, habitación o vestuario que se suministren al trabajador o a su familia; viáticos accidentales; viáticos para medios de transporte y gastos de representación; Bonificaciones por Antigüedad y participación de utilidades; al igual que las herramientas y elementos de trabajo que reciba. Tampoco las prestaciones sociales de que habla el código laboral, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales de ningún tipo, primas de vacaciones, de servicios o de navidad.

PARÁGRAFO PRIMERO. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de que éste cese.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los periodos de pago son mensuales.

PARÁGRAFO TERCERO. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

Vigilado Supersalud

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. (Artículo 134, C.S.T.).

De los pagos efectuados al Empleado directamente o a través de quien los recibe en virtud de su autorización escrita, se firmarán recibos en cuadros o comprobantes individuales o colectivos, según lo disponga el EMPLEADOR, y cuando no sepa firmar, lo hará a ruego a cualquiera de los compañeros del Empleado, o en su defecto estampará su huella digital.

Los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás se podrán pagar en las cuentas de nómina de cada trabajador.

PARÁGRAFO CUARTO. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el respectivo mes.

CAPÍTULO XI
FORMA DE PAGO

ARTÍCULO 38. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para los sueldos no mayor de un mes. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente. (CST, Art. 134.)

PARÁGRAFO PRIMERO. El pago de los salarios se efectuará a la cuenta de nómina que la empresa establezca para tal fin. El pago de salario del trabajador se realizará bajo periodos o MENSUALES o en la forma establecida en el contrato de trabajo la cual prevalecerá sobre cualquier estipulación. En todo caso la empresa podrá cambiar en cualquier momento la forma de pago del salario y/o la frecuencia del pago dentro de su ejercicio de subordinación sin requerir autorización del trabajador.

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

ARTÍCULO 39. 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 riesgos profesionales y ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de

Visitado Supersalud

velar por la protección integral del trabajador; de igual forma es obligación del trabajador acatar las instrucciones y políticas establecidas por el empleador para su protección.

ARTÍCULO 40. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán a través de la E.P.S. o A.R.L., o por la entidad de seguridad social integral a la cual se encuentren afiliados los trabajadores por parte de la empresa, por intermedio de la I.P.S., que les sea asignada. En caso de no afiliación o no encontrarse al día los aportes correspondientes estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 41. Constituye obligación de todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, comunicarlo al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si el trabajador no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para todos los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso a la empresa y someterse al examen en la oportunidad debida.

PARÁGRAFO. La comunicación por parte del trabajador a **UT SALUD USPEC 2.,** la debe realizar el mismo día de inasistencia y/o ausencia, presentando la correspondiente incapacidad en medio físico personalmente o por una tercera persona autorizado por el trabajador, o a través de los medios tecnológicos destinados para tal fin, como son los correos electrónicos exclusivos del departamento de GESTIÓN HUMANA, DE LA GERENCIA O DEL JEFE INMEDIATO DE CADA TRABAJADOR.

ARTÍCULO 42. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya atendido o examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos los trabajadores o algunos de ellos ordene la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a iniciar, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa y su conducta se imputará como FALTA GRAVE para lo cual se iniciara el correspondiente proceso disciplinario.

ARTÍCULO 43. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene, salubridad y seguridad en el trabajo que prescriben 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.

PARÁGRAFO PRIMERO. El empleador está obligado a suministrar y acondicionar los locales y equipos de trabajo en forma tal que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, hacer practicar exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y

Vigilado Supersalud

seguridad industrial, indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio, de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio de Protección Social y la asesoría de la Administradora de Riesgos laborales. También el trabajador tiene un deber correlativo el cual es informar al empleador sobre cualquier desgaste de los equipos de su área por uso o daño de estos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. 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 la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral con justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa y debido proceso del trabajador. (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 44. 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 ARL.

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

ARTÍCULO 46. 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 profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

El Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Artículo 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 47. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y

Vigilado Supersalud

reglamentarias antes mencionadas, o aquellas que las modifiquen o adicionen.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los casos en que se evidencie un uso indebido, fraudulento o abusivo de las incapacidades médicas por parte del trabajador, debidamente comprobado, podrán dar lugar al inicio de las investigaciones disciplinarias correspondientes, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, incluyendo lo dispuesto en el Decreto 1333 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social. En todo caso, se garantizará el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Según el **CAPÍTULO IV SITUACIONES DE ABUSO DEL DERECHO ARTÍCULO 2.2.3.4.1., del DECRETO 1333 DE 2018 del MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL.** Constitúyanse como abuso del derecho las siguientes conductas por parte del trabajador:

1. Cuando se establezca por parte de la EPS o EOC que el cotizante no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación en al menos el 30% de las situaciones descritas.

2. Cuando el cotizante no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.

3. Cuando se detecte presunta alteración o posible fraude en alguna de las etapas del curso de la incapacidad, para lo cual el caso se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes, quedando obligado a ello quien detecte tal situación.

4. La comisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.

5. Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de incapacidad.

6. Cuando se detecte que el cotizante busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS-EOC como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

7. Cuando se efectúen cobros al Sistema General de Seguridad Social en Salud con datos falsos.

8. Cuando se detecte durante el tiempo de incapacidad que el cotizan te se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación y de la cual deriva ingresos.

PARÁGRAFO TERCERO. FALTA GRAVE. Todas las conductas anteriormente descritas son

Vigilado Supersalud

consideradas como **FALTA GRAVE** lo cual generara el correspondiente proceso disciplinario con citación y llamado a descargos del trabajador que incurra en ellas y de Constituirse, probarse o demostrarse que cualquiera de los trabajadores incurrió en tales conductas o **SITUACIONES DE ABUSO DEL DERECHO** será causal suficiente para que la empresa pueda dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral con justa causa.

PARÁGRAFO CUARTO. Los EMPLEADOS deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades y a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo y particularmente a lo estipulado por el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, la Identificación de los Peligros (Panorama de Factores de Riesgo) del EMPLEADOR y a los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica implementados por el EMPLEADOR, de acuerdo con los riesgos ocupacionales.

PARÁGRAFO QUINTO. 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 programa del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, se consideraran como **FALTAS GRAVES** y facultan al empleador para proceder a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, previo el correspondiente proceso disciplinario con citación y llamado a descargos del trabajador que incurra en ellas.

PARÁGRAFO SEXTO. Todos los EMPLEADOS están obligados a observar y acatar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del EMPLEADOR impartidas a través del profesional de salud y seguridad en el trabajo o de su respectivo superior jerárquico, relativas a la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y al manejo de los Equipos de Protección Laboral (EPL) y/o Equipos de Protección Colectiva (EPC) y de elementos, maquinarias y herramientas de trabajo. La inobservancia o no acatamiento de las citadas instrucciones por parte del trabajador facultan al empleador para proceder a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, previo el correspondiente proceso disciplinario con citación y llamado a descargos del trabajador que incurra en conducta de omisión o desatención.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. 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 tomará todas las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, reportando el mismo, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la correspondiente ARL.

PARÁGRAFO OCTAVO. Para la elaboración de las respectivas investigaciones en la ocurrencia de accidente de Trabajo, **UT SALUD USPEC 2.**, podrá valerse de los testigos que estén o están presentes en ese momento los cuales servirán para la realización de este a falta de este

Vigilado Supersalud

inmediato, del Director de Gestión Humana o del Encargado del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

PARÁGRAFO NOVENO. UT SALUD USPEC 2., suministrará a sus trabajadores los mecanismos necesarios para el auto reporte de las condiciones de salud a las cuales se encuentra expuesto de conformidad a lo establecido en el decreto 1443 de 2014 vinculado en el Decreto compendio 1072 de 2015.

PARÁGRAFO DÉCIMO. En caso de no comunicar a **UT SALUD USPEC 2.,** la ocurrencia de un accidente de trabajo por leve que sea de manera inmediata o dentro de la correspondiente jornada, se tendrá como una FALTA GRAVE para todos los efectos de faltas graves consagradas en el presente reglamento y será considerada como una justa causa para la terminación del contrato de trabajo con justa causa previa citación y llamado a descargos del trabajador que incurra en tales conductas.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMERO. UT SALUD USPEC 2., reportará los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.

Todo lo anterior independientemente del reporte que se debe realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud según lo establecido en el artículo 40 del Decreto 1530 de 1996 y el Decreto 472 del 17 de marzo de 2015, en concordancia con el Decreto1072 de 2015.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO. En caso de accidente aun cuando sea leve o un simple incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCERO. En caso de no comunicar a **UT SALUD USPEC 2.,** la ocurrencia de un accidente de trabajo por leve que sea de manera inmediata o dentro de la correspondiente jornada, se tendrá como una **FALTA GRAVE** para todos los efectos de faltas graves consagradas en el presente reglamento y será considerada como una justa causa para la terminación del contrato de trabajo con justa causa previa citación y llamado a descargos del trabajador que incurra en tales conductas.

Todo accidente e incidente de trabajo será investigado por el empleador de conformidad y para los fines establecidos por la resolución 1401 de 2007.

PARÁGRAFO ÉECIMO CUARTO. UT SALUD USPEC 2., no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente de trabajo o la

Vigilado Supersalud

enfermedad Laboral, por razón de no haber dado el TRABAJADOR el aviso correspondiente de manera oportuna o haberlo demorado.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO. Los TRABAJADORES también deben reportar a su superior inmediato aquellos incidentes o condiciones inseguras, que, aunque no hayan causado lesión alguna, potencialmente si pudieran haberlo hecho, con el fin de que el EMPLEADOR tome los correctivos y las medidas preventivas a que haya lugar.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO. De todo accidente e incidente de trabajo se llevará registro de investigación, con la indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos, si los hubiere; y en forma sintética lo que éstos puedan declarar, con el fin de prevenir su recurrencia.

PARÁGRAFO DÉCIMO SÉPTIMO. Cuando un Empleado fallezca como consecuencia de un Accidente de Trabajo (AT) o de una Enfermedad Laboral (EL), o sufra lesiones de consideración en virtud a tales circunstancias, el EMPLEADOR deberá adelantar, con un grupo conformado por el jefe inmediato, un profesional de la seguridad y salud en el trabajo con licencia vigente, junto con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), COPASST; dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación, en los formatos determinados para el efecto, encaminada a determinar las causas del evento y las medidas preventivas y/o correctivas para que no se repita el AT o la EL según el caso, el cual, una vez diligenciado, deberá ser remitido a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

PARÁGRAFO DÉCIMO OCTAVO. Recibida la investigación por la ARL, ésta evaluará y emitirá concepto sobre el respectivo evento y determinará si las acciones propuestas de prevención y/o correcciones tomadas por el EMPLEADOR son adecuadas o brindara recomendaciones adicionales, las que vigilará según sea el tiempo de ejecución, de conformidad con lo previsto con las leyes que regulan la materia. La ARL enviará un informe al Ministerio de Trabajo sobre la ocurrencia del AT o la EL y las medidas que se tomaron para prevenir la ocurrencia de otros hechos en el futuro.

PARÁGRAFO DÉCIMO NOVENO. Todo TRABAJADOR que se sienta enfermo deberá comunicarlo inmediatamente al Superior Jerárquico de la respectiva dependencia o al área de Gestión Humana de la empresa y hará lo pertinente para acudir al médico de la Entidad Promotora de Salud, E.P.S., a la cual se encuentre afiliado, a fin de que certifique si puede o no continuar con el trabajo.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO. Si el Empleado no diere el aviso antes mencionado o no se sometiere al examen previsto, se considerará que su ausencia es injustificada, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso y de someterse al examen médico.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO PRIMERO. El Empleado que se encuentre afectado de enfermedad

Vigilado Supersalud

común que no tenga el carácter o connotación de enfermedad laboral y que, aunque no lo inhabilite para el trabajo, pero que pueda constituir peligro para la salud del personal o compañeros de trabajo por ser contagiosa o crónica, será exonerado de prestar sus servicios laborales provisionalmente hasta que el médico de la EPS a la cual se encuentre afiliado certifique que puede reanudar el trabajo. Todo empleado que venga de una incapacidad causada por un AT o una EL, debe tener el concepto del médico de la ARL en el cual certifique que puede reiniciar sus labores con o sin restricciones o recomendaciones de reubicación.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEGUNDO. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos se ordenaren. El Trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero, por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO TERCERO. FALTA GRAVE. Las conductas anteriormente descritas serán consideradas como FALTA GRAVE lo cual generara el correspondiente proceso disciplinario con citación y llamado a descargos del trabajador que incurra en ella y de Constituirse, probarse o demostrarse que cualquiera de los trabajadores incurrió en tal conducta o SITUACIONES DE ABUSO DEL DERECHO será causal suficiente para que la empresa pueda dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral con justa causa previa citación y llamado a descargos del trabajador que incurra en tales conductas.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO CUARTO. Los servicios médicos que requieran los TRABAJADORES se prestarán por intermedio de la E.P.S., a la cual se encuentren afiliados, salvo las campañas de medicina preventiva que adelante directamente el EMPLEADOR de común acuerdo con la ARL o las EPS, las cuales se prestaran por profesionales debidamente acreditados para el efecto.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO QUINTO. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo y/o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida. 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 a la ocurrencia del accidente o diagnosticada la enfermedad.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEXTO. En todo caso, en lo referente a todos los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989

Vigilado Supersalud

expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 del Sistema General de Riesgos Profesionales, Ley 100 de 1993, el Decreto 1295 de 1994, Manual único de calificación de invalidez (Decreto 917 de 1999). Ley 772 de 2002, el Decreto 2463 de 2001, la LEY 1562 DE 2012, DECRETO 1333 DE 2018 del MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL y demás decretos y sentencias de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia y demás normas concordantes y reglamentarias para tales fines.

CAPÍTULO XIII
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 48. Los trabajadores tienen como deberes y obligaciones generales las siguientes:

1. Dar estricto cumplimiento a todo lo dispuesto en el presente Reglamento Interno de Trabajo, RIT, Código Sustantivo del Trabajo, a las prescripciones especiales contenidas en los contratos individuales de trabajo y las instrucciones impartidas por sus jefes inmediatos.
2. Respeto y trato amable para con los demás trabajadores, compañeros de trabajo, jefes, superiores y especialmente para con los clientes de la empresa.
3. Respeto y subordinación a los superiores.
4. Respeto a sus compañeros de trabajo.
5. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores, especialmente con los clientes de la empresa.
6. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
7. Ejecutar los trabajos conforme a los procedimientos, políticas y normas que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible en los términos establecidos.
8. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
9. Ser verídico, leal y ético en todos los casos.
10. 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.
11. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, implementos y/o instrumentos de trabajo.
12. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros o abandonar su puesto de trabajo.
13. Mantener estricta confidencialidad y reserva en relación con la información que conozca en virtud de ser trabajador de la empresa.

Vigilado Supersalud

14. Hacer estricto cumplimiento de los procedimientos de trabajo, especialmente de las medidas tendientes a garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo y la seguridad industrial, en actividades consideradas como peligrosas: 14.1. trabajos en alturas, 14.2. trabajos en espacios confinados, 14.3. trabajos con electricidad (alta y baja tensión), 14.4. trabajos con productos químicos peligrosos 14.5. trabajos de oxicorte y soldadura; y demás actividades de alto riesgo establecidas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
15. Registrarse al ingreso y egreso de su jornada laboral, hora de almuerzo, (jornada laboral ordinaria, extraordinaria, dominical y festiva) a través del medio y/o sistema que proporcione **UT SALUD USPEC 2.,** bien sea por medio de planillas, o sistema Biométrico, o cualquier otro que se implemente para tal fin.
16. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de equipos, máquinas o instrumentos de trabajo.
17. Guardar respeto a terceros y a las personas que tengan alguna vinculación con la empresa.
18. Confidencialidad en el manejo de la información.
19. Cumplimiento de los protocolos de conservación y archivo de documentos electrónicos
20. Concurrir a las reuniones presenciales que se establezcan por el empleador
21. Dar el manejo adecuado a la información, según lineamientos establecidos por la empresa
22. Acatar los procesos, lineamientos o directrices establecidos para cada área.
23. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
24. Uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos y celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros, de acuerdo a los procedimientos o lineamientos adoptados y/o usados por la empresa.
25. Cumplir con las normas, instrucciones, procedimientos, matrices y reglamentaciones del sistema de gestión y seguridad en el trabajo.
26. Abstenerse de cometer conductas de acoso laboral de cualquier tipo.
27. Cuidar infraestructura, enseres y equipos, elementos de trabajo suministrados para ejecutar la labor y reportar cualquier daño de los mismos.
28. Ser delicados, respetuosos y cautos con los bienes de los clientes, usuarios, compañeros y jefes.
29. Prestar, velar, asegurar el cuidado y la seguridad integral del paciente.

LOS EMPLEADOS TIENEN ADEMÁS LAS SIGUIENTES RESPONSABILIDADES y OBLIGACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN AMBIENTAL:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.

Vigilado Supersalud

3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
7. Hacer estricto cumplimiento de los procedimientos y políticas ambientales definidos por la empresa, y contribuir con el cuidado ambiental, el orden, aseo y la conservación de las áreas definidas como de alto valor de conservación.
8. Participar activamente y contribuir con los objetivos definidos por el área gestión ambiental.

PARÁGRAFO: Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuitos, ni hacer dádivas

CAPÍTULO XIV
ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 49. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **UT SALUD USPEC 2.,** se encuentra establecido en el ORGANIGRAMA, el cual hace parte integral de este reglamento; por lo tanto, es deber de todos los TRABAJADORES ser acatado integralmente. El orden de cargos directivos existentes en la empresa es el siguiente:

1. Gerente y/o representante legal
2. Suplente del Representante Legal
3. Revisor fiscal
4. Coordinación de Gestión Humana
5. Direcciones de área
6. Coordinaciones de Area

PARÁGRAFO: Todos cargos mencionados tienen plena facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa y especialmente el Gerente, Representante Legal y el jefe Gestión Humana. O la persona que el representante legal delegue.

CAPÍTULO XV
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 50. Queda prohibido emplear a los menores de 18 años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. También en la realización de trabajos que

Vigilado Supersalud

demanden levantamiento de pesos o manejo de maquinarias pesadas o para el área de sanidad en la manipulación, aplicación y transporte de sustancias agroquímicas; esta prohibición se extiende para las mujeres embarazadas. Las mujeres, sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. (Ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C. S. T.).

PARÁGRAFO: No obstante, la anterior prohibición, las mujeres, sin distinción de edad, pueden ser empleadas para la ejecución de turnos nocturnos, al tenor de lo previsto por la sentencia de la Corte Constitucional C-622 de 1997, en procesos de producción que no impliquen riesgo para la salud, en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 51. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, o en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correa de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.

Vigilado Supersalud

17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajos de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de trabajo y ministerio de salud.
24. trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el MINISTERIO DEL TRABAJO, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del MINISTERIO DEL TRABAJO, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículos 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes, (Arts.245 y 246 del Decreto 2737 de 1989). Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y los menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (Art. 114 de la Ley 1098 de 2006).

Visitado Sparqld

CAPÍTULO XVI
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA UT SALUD USPEC 2. Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 52. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR:

1. Pagar la remuneración pactada en las modalidades, periodicidad y lugar acordados.
2. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
3. 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.
4. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para tal efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
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 este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (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 el empleador quedar exentó de dicha obligación legal.
8. Pagar al Empleado los gastos razonables de ida al lugar donde ha de prestar el servicio y regreso, si para prestar sus servicios el EMPLEADOR "lo hizo cambiar de residencia", salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del Empleado o el Empleado decide radicarse en la ciudad a la cual fue trasladado.
9. Afiliar a los trabajadores a la Seguridad Social Integral, Fondos de Cesantías y Cajas de Compensación Familiar.
10. Cumplir con la cuota de aprendices.
11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
12. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
13. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por 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, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

Vigilado Supersalud

14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes
16. Cumplir la legislación aplicable en materia de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo, para prevenir y minimizar los riesgos de lesiones de accidentes de trabajo o enfermedades Laborales de los EMPLEADOS.
17. Cumplir con las normas en materia ambiental, ocupacional y laboral.
18. Conceder a los TRABAJADORES las licencias de Ley.
19. Manejar la información de los trabajadores de acuerdo con la Ley de Habeas Data.
20. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, siempre y cuando la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa.
21. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
22. Todas las demás que determine la ley.

ARTÍCULO 53. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados y/o asignadas por su jefe inmediato; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido**,** se hace especial mención de la amable, oportuna y ágil atención que debe tener en todo momento el trabajador para con los demás trabajadores, compañeros de trabajo, jefes o superiores de **UT SALUD USPEC 2.**
2. Presentarse en el puesto de trabajo a la hora y el día en punto, en que fue programado para el turno correspondiente.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean naturaleza reservada o cuya divulgación que pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
4. No comunicar a terceros los procedimientos, métodos, características, lista de clientes, fórmulas, recetas de todo tipo claves de seguridad, suministros, software, base de datos de cualquier índole, valores de bienes y servicios, información técnica, financiera, económica o comercial de la empresa o sus clientes y demás que **UT SALUD USPEC 2.,** utiliza en el desarrollo de su objeto social frente a clientes o terceros. So pena de las sanciones previstas en la ley.
5. Conservar en estricto orden el puesto de trabajo y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y los materiales sobrantes.

Vigilado Supersalud

6. Dar uso adecuado, cuidar, realizar limpieza, reportar deterioro y no sacar de la Empresa sin autorización los Elementos de Protección laboral (EPL) ni los Equipos de Protección Colectiva (EPC), que el EMPLEADOR proporciona para la prevención de Accidentes de Trabajo (AT), Enfermedades Laborales (EL) y emergencias.
7. Guardar rigurosamente la moral y respeto en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo.
8. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
9. En caso de que **UT SALUD USPEC 2.,** por una equivocación entregue o consigne al empleado una suma mayor de dinero a la que legalmente se le esté adeudando, o que no le corresponda, éste se obliga a no disponer de ella y a proceder en forma inmediata a su reintegro dando aviso de dicha circunstancia, de no hacerlo se considera como **FALTA GRAVE** para todos los efectos de faltas graves consagradas en el presente reglamento y será considerada como una justa causa para la terminación del contrato de trabajo previa citación y llamado a descargos del trabajador que incurra en tales conductas.
10. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o los bienes de la empresa.
11. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa, contratado por esta o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados, las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
12. Cumplir con lo establecido en los Sistema de Gestión Ambiental (SGA), Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y demás políticas, programas y/o certificaciones adoptadas por el EMPLEADOR para mejorar su gestión; como, por ejemplo, políticas, procedimientos, protocolos, instructivos, programas de orden y aseo, etc.
13. Destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y el vestido que le suministre el empleador.
14. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (Artículo 58, C.S.T.).
15. Comunicar por escrito al EMPLEADOR inmediatamente se produzcan, cambios en su estado civil, el nacimiento de hijos o su fallecimiento, así como el del cónyuge o sus padres, esto con el fin de que el EMPLEADOR pueda tener debidamente actualizados sus registros para efectos de los seguros que tenga el Empleado, los subsidios familiares, y demás fines.
16. Estar debidamente dispuesto en su lugar de trabajo y/o en el sitio de recogida del transporte a la hora exacta (si se brinda por el empleador) y permanecer en él, hasta la terminación de su jornada.
17. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
18. Portar el carnet otorgado por el EMPLEADOR y presentarlo en todas las ocasiones en que le sea solicitado por razones de control.
19. Usar adecuadamente el uniforme de trabajo que entregue el EMPLEADOR, si tiene

Vigilado Supersalud

derecho, sin modificarlo y mantenerlo en las mejores condiciones de limpieza y cuidado.

20. Mantener una buena presentación personal y aseo adecuada a las exigencias del servicio y las políticas y cultura de la organización.
21. No cambiar los procedimientos sin previa autorización de su jefe inmediato o superiores.
22. Cumplir con las tareas diarias que se les asignan.
23. Utilizar los uniformes completos en el área del trabajo.
24. Si un empleado tiene prescripción de porte de gafas por su médico, deberá usarla al momento de realizar las labores propias de su puesto de trabajo.
25. La información que maneja la empresa es de carácter totalmente reservado y confidencial.
26. Mantener en perfecto orden y aseo su sitio de trabajo.
27. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria.
28. Someterse a todas las medidas de control que establezca **UT SALUD USPEC 2.,** a fin de obtener la puntual asistencia general.
29. Tratarse con respeto, cordialidad y disponibilidad de servicio aún en las situaciones de reclamos y quejas o por cualquier motivo. Especialmente con los clientes de la empresa.
30. Conservar, proteger, cuidar y mantener en buen estado, salvo deterioro natural, los equipos, automotores, instrumentos y todos los elementos de trabajo utilizados en **UT SALUD USPEC 2.,** y que le sean entregados para el desarrollo de su trabajo.
31. Guardar y mostrar respeto al jefe inmediato, superiores, compañeros de trabajo, clientes y usuarios proporcionándoles un trato humanizado, amable y colaborativo, especialmente con los pacientes y usuarios de la empresa.
32. Registrar el ingreso y egreso de su jornada laboral, (jornada laboral ordinaria, extraordinaria, dominical y festiva) a través del medio y/o sistema que proporcione **UT SALUD USPEC 2.,** sea por medio de planillas, o sistema Biométrico, o cualquier otro que se implemente para tal fin.
33. Mantener en buenas condiciones las cámaras que protegen la empresa por medio de circuito cerrado de televisión y/o dispuestas a la seguridad y cumplimiento de las actividades de los trabajadores.
34. Todos los EMPLEADOS están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del EMPLEADOR impartidas a través del profesional de salud y seguridad en el trabajo o de su respectivo superior jerárquico, relativas a la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y al manejo de los Equipos de Protección Laboral (EPL) y/o Equipos de Protección Colectiva (EPC) y de elementos, maquinarias y herramientas de trabajo.
35. Informar inmediatamente al superior, sobre cualquier accidente, daño, etc., que sufra un trabajador por leve que este parezca
36. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, CST.).

Vigilado Supersalud

37. Someterse a las medidas de control que establezca la compañía con el fin de garantizar la asistencia puntual del personal y el cumplimiento efectivo de las funciones encargadas.
38. Abstenerse de fumar y/o provocar fuego dentro de las instalaciones de la empresa.
39. Presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol (CERO ALCOHOL), sustancias psicoactivas, estupefacientes, droga o cualquier medicina que pueda influenciar negativamente en su conducta y en el desarrollo de su trabajo.
40. Asistir puntualmente a las reuniones programadas por la empresa, bien sea que éstas tengan por finalidad asuntos de trabajo, capacitación o recreación.
41. Utilizar los medios de comunicaciones (teléfono, correo electrónico, chat, memorandos, etc.,), exclusivamente para actividades de coordinación y realización de actividades relacionadas con el trabajo.
42. Cumplir cabalmente las siguientes reglas para el uso de los sistemas de cómputo de la compañía, software, equipos, las líneas telefónicas y en general de los sistemas de comunicación implementados:

    a. En los computadores asignados por la compañía solo podrá utilizar programas o software de computador que hayan sido adquiridos o desarrollados por la empresa.
    b. Los computadores asignados por la compañía solo podrán ser utilizados por los empleados en las labores asignadas por la misma.
    c. Los programas o software propiedad de la compañía no podrán ser entregados a ningún título a personas pertenecientes a la compañía NO AUTORIZADOS, tampoco a terceros ajenos a la compañía.
    d. Los empleados en ningún caso podrán copiar programas o software bien sea de propiedad de la compañía o de un tercero.
    e. Utilizar la red de Internet dispuesta por la compañía tanto en lo relativo al acceso a la red como el envío o recepción de mensajes solo para los fines propios del desempeño de su cargo.
    f. Todas las disposiciones de este numeral se aplican igualmente respecto de los computadores portátiles que suministre la compañía a sus empleados a cualquier título, se encuentre o no, dentro de las instalaciones de la compañía. Así como a las líneas telefónicas (celulares, teléfonos móviles, fijos, cisco, etc.).

43. Tratar en forma estrictamente confidencial toda información no pública que llegue a su conocimiento relacionada con los asuntos y negocios del Empleador y empresas relacionadas con esta incluyendo sin limitarse a la información corporativa de la empresa y sociedades relacionadas, informes financieros, planes y estrategias de mercado, listas de proveedores y clientes, o información de los clientes y proveedores, entre otras que conste en cualquier medio material o inmaterial. El Empleado de forma expresa se compromete a no divulgar o comunicar a cualquier persona, empresa, entidad comercial u otra organización la información confidencial o documentación

Vigilado Supersalud

del Empleador, así como a no utilizar para sus propios fines y para otros fines que los del Empleador o de cualquier empresa del grupo ninguna información confidencial o documentación.

44. Reconocer a favor del Empleador todos los derechos de autor sobre las obras y documentación técnica que desarrolle el trabajador en ejecución del contrato laboral, de tal forma que el Empleado no podrá reclamar derechos patrimoniales de autor sobre las mismas porque reconoce expresamente que la titularidad de los derechos patrimoniales sobre las obras creadas en ejecución del presente Contrato se cede automáticamente a favor del Empleador en virtud de las disposiciones legales aplicables de presunción de cesión automática de ese tipo de derechos y de lo contenido en ésta CLÁUSULA.
45. Impedir el desperdicio de materiales y procurar el mayor rendimiento en el desempeño de sus labores.
46. Observar todas las medidas de medicina, bioseguridad, higiene y seguridad que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular las que ordena la Empresa, de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo, siendo especialmente obligatorio observar todas las normas de seguridad previstas por el Reglamento de Medicina, Higiene y Seguridad vigente de la Empresa. En desarrollo de esta obligación, los trabajadores también están obligados a cumplir todas las recomendaciones impartidas por los miembros de la Brigada de Emergencias de la Empresa, y a revelarle al área de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO de manera inmediata si tienen algún tipo de enfermedad, dolencia o molestia corporal, sea o no contagiosa, para que se les pueda garantizar la atención profesional idónea y oportuna, y para que se puedan evitar riesgos a colegas y a consumidores de los productos de la Empresa.
47. Diligenciar correcta y completamente todos los formatos de actualización de datos que ponga en circulación la Empresa.
48. Comunicar a la Empresa inmediatamente se produzcan, los cambios en el estado civil, fallecimiento de hijos, esposa(o) o padres, así como el nacimiento de hijos, con el fin de que la Empresa pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan (subsidio familiar, seguro de vida, etc.)
49. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores y laborar de manera efectiva la jornada reglamentaria.
50. Cumplir con las políticas establecidas en la empresa en relación con el uso de la dotación y protocolo de vestuario.
51. Someterse a todas las medidas de control que establezca la Empresa, a fin de obtener la puntual asistencia al trabajo y para evitar sustracciones y otras irregularidades.
52. Portar el carné de la empresa y de la ARL a las cuales se encuentre afiliado el trabajador.
53. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación o entrenamiento organizados e indicados por la Empresa, dentro o fuera de las instalaciones propias.

Vigilado Supersalud

54. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos, organizadas y convocadas por la Empresa.
55. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico, o semejantes, adquiridos por el trabajador con la Empresa o cualquier tercero.
56. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reclamos ante la Empresa por la conducta del trabajador.
57. Evitar que personas extrañas utilicen los servicios y beneficios destinados por la Empresa a sus trabajadores y a sus familiares.
58. Seguir estrictamente el conducto regular en sus relaciones con la Empresa.
59. Ser veraz en toda ocasión.
60. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde deba desempeñarse.
61. Llegar y permanecer en el trabajo en perfecto estado de higiene y presentación personal. Esto implica entre otros, de acuerdo con las buenas prácticas de manufactura y las normas de salud, higiene y seguridad.
62. Laborar en horas extras, dominicales y festivos cuando así lo indique la empresa según lo permitido por la ley.
63. Utilizar las máquinas, herramientas, equipos, programas, útiles, equipos, materias primas, vehículos de la empresa y elementos solo en beneficio de la empresa, procurando que éstas den el máximo rendimiento y el mínimo desperdicio, así como dar aviso inmediato sobre los daños o fallas notados en ellos.
64. Los trabajadores están obligados a enseñar e instruir a otros en las labores que desempeñen, pues solamente si la experiencia personal en el trabajo y conocimientos especiales se trasmiten de unos a otros, se podrá obtener un verdadero entrenamiento y superación personal.
65. En el momento de retiro de la empresa, por cualquier razón, devolver los elementos de trabajo que se le hayan entregado y transmitir a quien lo reemplace toda la información e instrucciones para la continuidad eficiente del trabajo.
66. Estudiar las circulares, publicaciones en cartelera, órdenes, instrucciones de operación y mantenimiento de los equipos, que se le entreguen para el buen funcionamiento de los mismos.
67. El trabajador debe responder a la empresa por los daños y perjuicios que le cause a esta, intencional o culposamente.
68. El trabajador evitará, principalmente, hablar con personas extrañas a la Empresa de asuntos relacionados con la organización interna de la misma, y retirar de los archivos de la Empresa, sin previo permiso del representante de ésta, documentos, y en general información de la Empresa, ni darlos a conocer a ninguna persona, incluyendo transferencia de información vía internet.
69. Todas las demás que se deriven de su labor, según la ley.
70. Además de las anteriores, las otras obligaciones especiales contempladas en el manual de funciones del cargo respectivo, las circulares emitidas por la Gerencia General y Manual de Convivencia.

Vigilado Supersalud

71. Prestar sus servicios de manera cuidadosa y diligente en el lugar y de acuerdo al cargo para el que fue contratado, aclarando que su perfil cumple para desempeñar las labores inherentes a su cargo, tiempo y condiciones acordadas.
72. Cumplir con las buenas prácticas de acuerdo con los procesos establecidos (higiene, bioseguridad, calidad, control de procesos y riesgos inherentes)
73. Validar con el empleador los reglamentos de acuerdo medios tecnológicos brindados por la empresa (correos corporativos, comunicaciones vía WhatsApp, uso del teléfono, circuito cerrado, teléfono fijo, uso de redes sociales, páginas web) y todo lo demás que intervenga
74. En caso de enfermedad por leve o mínima que parezca deberá informar inmediatamente a la empresa, y acudir al servicio de salud que permita evaluar y ordenar los exámenes o medicamentos a los que haya lugar y/o presentar la debida incapacidad, de no ser así se calificará como una falta grave.
75. Usar diariamente la dotación e implementos de seguridad industrial y/o bioseguridad que sean asignados según las funciones y conservarlos en buenas condiciones de aseo
76. Brindar excelente atención a los usuarios, pacientes, clientes, contratistas, proveedores, aliados, y en general con terceros relacionados con la empresa con respeto y amabilidad.
77. Abstenerse de fumar tabaco, sustancias alucinógenas, psicotrópicas y/o provocar fuego, ingerir bebidas embriagantes dentro de las instalaciones de la empresa o de las del cliente, durante la jornada laboral o al presentarse a desempeñar sus funciones dentro o fuera de la empresa, o en los diferentes sitios determinados para ejecutar su trabajo.
78. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo y del oficio del trabajador, las disposiciones legales especiales para determinadas labores.
79. Cumplir con las directrices, instrucciones, procedimientos y Reglamento Interno de Trabajo establecidos por la empresa o indicados por el jefe inmediato o cualquier directivo de la empresa y que sean encaminados en garantizar el cumplimiento de las normas que rigen los servicios ofrecidos por la misma, así como su normal funcionamiento.
80. En caso de incapacidad, el trabajador se obliga a informar de manera inmediata a la empresa, con el fin de que esta pueda generar la contingencia necesaria para garantizar el normal funcionamiento de las áreas y la prestación del servicio; así mismo el trabajador se compromete a entregar los soportes válidos, originales y completos que justifiquen su incapacidad y que sean requisito para realizar la radicación correspondiente de acuerdo con los parámetros establecidos por las E.P.S., para el cobro de la contraprestación correspondiente. La entrega de los documentos en la empresa se compromete el trabajador a realizar dentro de los dos días siguientes a la expedición de la ocurrencia de la novedad; esto con el fin de dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por la UGPP.
81. Abstenerse de hacer visitas en puestos diferentes al suyo.
82. Difundir, compartir o divulgar información, videos, fotografías o cualquier otro material que contenga datos falsos, inexactos o tendenciosos, y que pueda causar perjuicio a la

Vigilado Supersalud

integridad, honra, buen nombre, reputación, estabilidad laboral de los colaboradores o afectar negativamente el ambiente de trabajo y la convivencia dentro de la compañía.

83. Se obliga el trabajador a cumplir con el horario establecido para el cumplimiento de sus funciones y a realizar las marcaciones en tarjetas electrónicas, sistemas biométricos, de codificación o cualquier otro, según defina la empresa el sistema idóneo para el control de los ingresos, salidas y cumplimiento de turnos y horarios, sometiéndose a las medidas de control que establezca la compañía con el fin de garantizar la asistencia puntual del personal y el cumplimiento efectivo de las funciones encargadas.
84. Reintegrar a la empresa los dineros que hayan sufrido pérdida y que se encuentren bajo su responsabilidad y custodia.
85. Responder por las pérdidas de dinero que ocasionen detrimento patrimonial a la organización por dolo o hasta por culpa leve del trabajador, previa comprobación de la falta.
86. Responder por los descuadres de inventarios a su cargo, y que sean evidenciados en los cortes, auditorias o arqueos realizados por parte de la auditoria de la compañía.
87. Reportar o informar al área de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre las novedades presentadas en el proceso de calificación de origen de enfermedad común o laboral.
88. Obrar con lealtad, honradez.
89. Prestar, velar, asegurar el cuidado y la seguridad integral del paciente.
90. Tratar al paciente con respeto, ética y dignidad.
91. Ejecutar a cabalidad las funciones propias del cargo que se desarrolla en el objeto del contrato de trabajo, establecidas en el Manual que contiene las funciones, que para tales efectos tiene establecido EL EMPLEADOR.
92. Cumplir y acatar las órdenes e instrucciones que le sean entregadas e impartidas, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 58, numeral 1° del Código Sustantivo del Trabajo.
93. Cumplir y acatar las disposiciones del EMPLEADOR cuando establezca nuevas funciones o cambio en el cargo y funciones de los trabajadores de acuerdo con las competencias laborales de cada trabajador.
94. Presentar cualquier tipo de queja de **ACOSO LABORAL** inicialmente ante el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL,** conforme lo señala la ley 1010 de 2006, y el MINISTERIO DE TRABAJO, conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO: EL INCUMPLIMIENTO DE CUALQUIERA DE LAS OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR ANTES DESCRITAS, SERÁN CALIFICADAS COMO FALTA GRAVE, EN LOS TÉRMINOS DEL NUMERAL 6º, DEL LITERAL A), DEL ARTÍCULO 7º DEL DECRETO LEY 2351 DE 1965, NORMA QUE SUBROGÓ EL ARTÍCULO 62 DEL C.S.T.

ARTÍCULO 54. OTRAS OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR DISTINTAS A LAS LEGALES:

Se consideran **OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR** además de las que establezca la ley, o se determinen en los contratos individuales de trabajo, en las órdenes e instrucciones que impartan el empleador o sus representantes a través de circulares, reglamentos o

Vigilado Supersalud

comunicaciones idóneas entre otras las siguientes:

1. Prestar sus servicios de manera puntual en su sitio de trabajo, cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.
2. Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes y contratistas de la empresa con respeto y cortesía.
3. Ejercitar por sí mismo labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeña tales como el mantenimiento simple y rutinario de los elementos de trabajo, vehículos o equipos a su cargo, limpieza y correcta presentación del mismo y del sitio de su trabajo.
4. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, etc., que sufran los vehículos, equipos, muebles, enseres, productos, materias primas o automotores de **UT SALUD USPEC 2.,** por leves que estos sean, procurando el máximo de rendimiento y el mínimo de desperdicio de los mismos.
5. Someterse a las requisas y registros indicados por UT SALUD USPEC 2
6. Someterse a los exámenes o pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y/o detección de sustancias psicoactivas o estupefacientes que la empresa practique de manera preventiva, aleatoria o general, conforme a las políticas internas, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normatividad vigente, garantizando el respeto por la dignidad, intimidad y debido proceso del trabajador.
7. Respetar y cumplir las disposiciones contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, así como las políticas, protocolos, programas y sistemas de gestión implementados por la empresa, especialmente los relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo, gestión del riesgo, calidad, seguridad del paciente y demás lineamientos institucionales adoptados para el adecuado funcionamiento de la organización. Observar y conservar la disciplina que exige el servicio para la buena marcha de la empresa.
8. Trabajar de manera eficiente procurando el mayor y mejor rendimiento posible en la labor encomendada por la empresa.
9. Cumplir con el deber de denunciar los delitos cometidos y las violaciones de los contratos, de las leyes o de las reglamentaciones de la empresa.
10. Evitar e impedir la pérdida de tiempo, materias primas y cualquier otro elemento de propiedad de la empresa.
11. Presentar o entregar a la oficina de personal o de gestión humana todos los documentos generales y observar estrictamente lo establecido por la empresa en los procedimientos de administración de personal.
12. Asistir a los cursos de capacitación organizados por la empresa para los cuales se le haya seleccionado.
13. Asistir a las reuniones generales o de grupos organizadas y convocadas por la empresa.
14. Utilizar un vocabulario cordial, amable y respetuoso en las comunicaciones internas y externas, especialmente con los usuarios, pacientes, clientes, sin utilización de apodos, palabras groseras o soeces.

Vigilado Supersalud

Este requisito aplica para cualquier modo de comunicación verbal o escrito dispuesto por el EMPLEADOR, incluyendo los formatos escritos o radios de comunicación internos.

15. Observar estrictamente el conducto regular establecido para sus relaciones con sus superiores.
16. Ejecutar labores o tareas conexas o accesorias o complementarias de la principal del cargo desempeñado tales como el mantenimiento simple de las máquinas y herramientas a su cargo, limpieza y correcta presentación de su equipo y de su sitio de trabajo.
17. Cumplir con las demás obligaciones resultantes de la naturaleza del contrato y las instrucciones, procedimientos y normas de la empresa.
18. Procurar que las máquinas, equipos e instrumentos de trabajo den buen rendimiento y avisar a sus superiores sobre los daños que noten en ellas ya sean ocasionados por falta de pericia o por descuido de operarios o por caso fortuito.
19. Acatar cuidadosamente las circulares, órdenes escritas, instrucciones de operación y mantenimiento de equipo que se le entreguen para el buen desempeño de sus funciones.
20. Registrar en **UT SALUD USPEC 2.,** los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge, compañero (a) permanente, hijos, etc, y toda aquella información personal que **UT SALUD USPEC 2.,** necesite mantener actualizada.
21. Manejar con suma delicadeza los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le hayan indicado las instrucciones de su superior inmediato, así como presentar los soportes a que haya lugar para la sustentación del gasto o inversión correspondiente durante los tiempos establecidos por el área que entrego el dinero.
22. Presentarse a laborar con el uniforme, dotación y carné institucional asignada por **UT SALUD USPEC 2.,** respetando y cumpliendo con las normas establecidas en la entrega de los mismos. Así mismo en el momento del retiro del trabajador deberá realizar la respectiva devolución al área de gestión humana de todos los uniformes, dotación y carné que le haya sido entregada.
23. En caso de que **UT SALUD USPEC 2.,** por una equivocación entregue o consigne al empleado una suma mayor de dinero a la que legalmente se le esté adeudando, o que no le corresponda, éste se obliga a no disponer de ella y a proceder en forma inmediata a su reintegro a **UT SALUD USPEC 2.,** dando aviso de dicha circunstancia de no hacerlo se considera como **FALTA GRAVE** para todos los efectos de faltas graves consagradas en el presente reglamento y será considerada como una justa causa para la terminación del contrato de trabajo con justa causa previa citación y llamado a descargos del trabajador que incurra en tales conductas.
24. Laborar horas extras cuando así lo indique **UT SALUD USPEC 2.,** conforme con la ley.
25. Observar lo estrictamente establecido por **UT SALUD USPEC 2.,** en los procedimientos de administración de personal.
26. Observar cuidadosamente las instrucciones de tránsito, y las instrucciones ordenadas por **UT SALUD USPEC 2.,** cuando ésta le confíe el manejo de todo tipo de vehículos.

Vigilado Supersalud

27. Hacer uso únicamente de los programas o recursos informáticos autorizados por **UT SALUD USPEC 2.**
28. Poner a disposición de **UT SALUD USPEC 2.,** en forma inmediata, la información relacionada con claves, recetas y códigos de acceso a computador, cuando haya sido autorizado para ello. También poner a disposición de **UT SALUD USPEC 2.,** en forma inmediata, la información relacionada con clientes y en general toda forma o manera de ejecutar o realizar la producción o el objeto de la empresa.
29. Mantener la cordura y comportamiento respetuosos durante las actividades de integración organizadas por **UT SALUD USPEC 2.**
30. No incurrir en actos de indisciplina que atenten contra la integridad física y/o moral de los superiores, funcionarios y compañeros de trabajo de **UT SALUD USPEC 2.**
31. Permanecer en el lugar de trabajo hasta cuando se cumpla la jornada laboral estipulada, salvo permiso autorizado por el jefe inmediato, previa autorización de Gestión Humana.
32. Recibir y firmar las comunicaciones que por cualquier motivo envíen sus superiores o el área de Gestión Humana.
33. Acatar las normas, procedimientos y políticas institucionales que dicte **UT SALUD USPEC 2.,** en cuanto a la prestación de los servicios laborales.
34. Colaborar en forma inmediata con las autoridades cuando estas requieran su concurso.
35. Portar obligatoriamente el carné de identificación suministrado por **UT SALUD USPEC 2.,** permanentemente y en sitio visible.
36. Denunciar en forma inmediata ante las autoridades competentes e informar a **UT SALUD USPEC 2.,** sobre la pérdida o extravío del carnet.
37. presentar y aprobar las pruebas de seguridad que en cualquier momento ordene **UT SALUD USPEC 2.,** o autoridades competentes.
38. Evitar discusiones o riñas con compañeros en el sitio de trabajo.
39. Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **UT SALUD USPEC 2.,** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
40. Recibir cualquier tipo de capacitación, comunicación, circular, o similar, por parte de **UT SALUD USPEC 2.**
41. Legalizar oportunamente los gastos de caja menor y demás recursos entregados por la empresa para compras, pagos o manejo de proveedores, dentro de los cinco (5) días siguientes a su causación, aportando los soportes correspondientes y cumpliendo los procedimientos internos establecidos por la compañía.

El trabajador que tenga bajo su responsabilidad recursos de la empresa deberá responder por su adecuada administración y manejo, sin perjuicio de las acciones administrativas, disciplinarias o legales a que haya lugar en caso de incumplimiento.

42. Solicitar autorización previa de la empresa para la realización de compras, pagos o compromisos económicos que no se encuentren previamente aprobados o incluidos dentro de los cronogramas, presupuestos o procedimientos establecidos por UT SALUD USPEC 2.

VigiladoSupersalud

Los trabajadores que administren recursos de la empresa deberán actuar conforme a las políticas y procedimientos internos definidos para el manejo financiero y responderán por el adecuado uso de dichos recursos, sin perjuicio de las acciones administrativas, disciplinarias o legales a que haya lugar en caso de incumplimiento.

43. Notificar en caso de incapacidad médica o licencia, inmediatamente al empleador y jefe inmediato, por el medio más expedito como MAXIMO dentro de la misma jornada de inasistencia, de manera presencial, o virtual vía correo electrónico, exclusivamente al área de RECURSOS HUMANOS, con un oficio dirigido a **UT SALUD USPEC 2.**, debidamente motivado.
44. En caso de que el colaborador se encuentre incapacitado tendrá la obligación de presentar la incapacidad física y original ante el área administrativa para su radicación en un término máximo de (2) días hábiles después de expedida dicha incapacidad, en caso de no presentar el documento se entenderá como una ausencia injustificada con las consecuencias previstas en el presente reglamento.
45. Seguir expresa y oportunamente los tratamientos, prescripciones médicas y/o recomendaciones de cada una de las incapacidades médicas que se le asigne el médico tratante. Las conductas anteriormente descritas de no ser acatadas por el colaborador serán consideradas como **FALTA GRAVE** lo cual generara el correspondiente proceso disciplinario con citación y llamado a descargos del trabajador que incurra en ella y de Constituirse, probarse o demostrarse que cualquiera de los trabajadores incurrió en tal conducta o **SITUACIONES DE ABUSO DEL DERECHO** será causal suficiente para que la empresa pueda dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral con justa causa.
46. Cumplir, participar, promover y adherirse a la correcta y permanente utilización de los elementos de protección personal durante toda la jornada laboral.
47. Todos los trabajadores de UT SALUD USPEC 2. que reciban anticipos de dinero deberán legalizarlos dentro de los términos, procedimientos y lineamientos establecidos en los protocolos internos y políticas financieras adoptadas por la empresa, aportando los soportes y documentos correspondientes.

El incumplimiento injustificado de esta obligación podrá constituir falta disciplinaria, de conformidad con lo dispuesto en el presente Reglamento Interno de Trabajo y demás normas aplicables.

48. Todos los jefes y coordinadores de todas las áreas sin excepción alguna deberán firmar el respectivo paz y salvo del colaborador que se retira de la empresa verificando y validando que el trabajador que se retira se encuentre al día con la empresa y que por tanto no tenga ninguna deuda o pendiente con la empresa por ningún concepto de carácter monetario o por labores pendientes o por informes pendientes o por elementos o equipos que el colaborar que se retira haya dañado por falta de cuidado en el ejercicio de su trabajo.
49. Todos los jefes y coordinadores de todas las áreas sin excepción alguna deberán firmar el respectivo paz y salvo del colaborador que se retira de la institución, verificando y

Vigilado Supersalud

validando las horas extras que se le adeuden al trabajador que se retira.

50. Sin excepciones alguna todos los trabajadores de **UT SALUD USPEC 2.,** tendrán la obligación especial de asistir a los comités directivos, capacitaciones y en general a todas las reuniones en que sean convocados por sus jefes inmediatos.
51. Todos los trabajadores de **UT SALUD USPEC 2.,** sin excepción alguna deberán seguir a cabalidad todos los protocolos, procedimientos, manuales e instructivos establecidos por sus jefes inmediatos de cada área y en general los establecidos por **UT SALUD USPEC 2.**
52. Prestar, velar, asegurar el cuidado y la seguridad integral del paciente.
53. Tratar al paciente con respeto, ética y dignidad.
54. Sin excepciones alguna todos los jefes, coordinadores, trabajadores y en general todo el personal que trabaje en **UT SALUD USPEC 2.,** serán responsables por la pérdida, deterioro o daños en los elementos y equipos de trabajo puesto a su disposición y custodia para el desarrollo de su trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR DISTINTAS A LAS LEGALES ANTES DESCRITAS, SERAN CALIFICADAS COMO FALTA GRAVE, EN LOS TÉRMINOS DEL NUMERAL 6º, DEL LITERAL A), DEL ARTÍCULO 7º DEL DECRETO LEY 2351 DE 1965, NORMA QUE SUBROGÓ EL ARTÍCULO 62 DEL C.S.T.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En caso de pérdida, daño, deterioro o uso indebido de los elementos, equipos, bienes, inventarios, automotores, equipos biomédicos entregados por la empresa para el desarrollo de las funciones laborales, el trabajador responsable deberá informar de manera inmediata a su jefe inmediato o al área correspondiente y responder conforme a las disposiciones legales, reglamentarias y procedimientos internos aplicables, previa verificación de las circunstancias de los hechos.

ARTÍCULO 55. RESPONSABILIDAD PERSONAL DE MANDOS MEDIOS. El personal de mandos medios representa a **UT SALUD USPEC 2.,** ante los trabajadores que dirigen, según el orden jerárquico establecido. Estas personas tienen como principal responsabilidad el acertado manejo del objeto social de la empresa y del personal a su cargo aplicando y haciendo cumplir las políticas, instrucciones y procedimientos establecidos por la Ley y por **UT SALUD USPEC 2.,** en consecuencia, están obligados los Gerentes, Directores, Coordinadores, jefes de Área y Trabajadores en general a cumplir, además de los puntos anteriores, con las siguientes obligaciones:

Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar el trabajo de cada uno de sus subalternos con el fin de que se realicen las labores de los EMPLEADOS dentro de las normas, procedimientos y tiempos establecidos por el EMPLEADOR.

1. Aplicar las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos de La Empresa.
2. Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo puesto bajo sus órdenes.
3. Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el

Vigilado Supersalud

trabajo.

4. Hacer que el trabajo de su área se cumpla en coordinación con el de las demás dependencias.
5. Cumplir y hacer cumplir a cabalidad con los requisitos de los Sistemas de Gestión implementados, de Seguridad y Salud en el trabajo y demás programas en implementación en La Empresa.
6. Prestar plena colaboración al EMPLEADOR y en especial a los jefes de diversos niveles, y a las Directivas de La Empresa.
7. Dar buen ejemplo a sus subalternos en su desempeño y comportamiento.
8. Guardar especial lealtad, fidelidad y **CONFIDENCIALIDAD** para con **UT SALUD USPEC 2.**
9. Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo que ejecuta cada uno de sus subalternos con el fin de obtener la producción propuesta de bienes o servicios, dentro de la calidad y cantidad exigida por las normas de **UT SALUD USPEC 2.**
10. 11.Aplicar las políticas, instrucciones, procedimientos, normas y reglamentos **UT SALUD USPEC 2.,** y las disposiciones legales laborales vigentes, mirando en conjunto el bien del trabajador y los derechos y deberes de sus subordinados inherentes a su relación laboral.
11. Mantener la disciplina dentro de su grupo de trabajo con el buen uso de su autoridad de mando.
12. Estimular el trabajo en equipo y la colaboración del personal en todas las tareas que se le encomienden.
13. Prestar plena colaboración a **UT SALUD USPEC 2.,** en todos los procesos de la empresa.
14. Informar y consultar a sus inmediatos superiores jerárquicos sobre los problemas que se presenten en todo su campo de acción.
15. Mantener las comunicaciones necesarias en todo nivel, respetando y haciendo respetar los conductos regulares establecidos.
16. Dar ejemplo con su conducta y comportamiento dentro y fuera de **UT SALUD USPEC 2.,** así como no utilizar las atribuciones del cargo para ejercer presiones indebidas sobre los trabajadores.
17. Respetar a todos los trabajadores tratándolos con amabilidad y cortesía, sin discriminarlos por razones de edad, sexo, religión, política o condiciones económicas.
18. Realizar oportunamente los informes que deba realizar en virtud de sus obligaciones.

PARÁGRAFO. La violación de cualquiera de estas obligaciones por parte de los trabajadores considerados como mandos medios o con cargos de dirección se califican como **FALTAS GRAVES.**

ARTÍCULO 56. SE PROHÍBE A UT SALUD USPEC 2.

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

Vigilado Supersalud

los casos autorizados por los siguientes artículos del Código Sustantivo de Trabajo así: 113 (multas), 150 (descuentos permitidos) ,151 (descuentos por autorización especial del inspector de trabajo), 152 (préstamos para vivienda) 400 (Cuotas Sindicales).

3. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y pretensiones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
4. Las diferentes entidades bancarias de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
5. En cuanto a las cesantías **UT SALUD USPEC 2.,** puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo del trabajo.
6. Por autorización expresa del trabajador. El EMPLEADOR puede retener el valor de la cesantía en los casos previstos por el artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo y la Sentencia C-710 de 1996 de la Corte Constitucional, hasta que la justicia decida (terminación del contrato de trabajo por cualquier acto delictuoso cometido contra el empleador o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, o el personal directivo de la empresa, todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y/o que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la Empresa).
7. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca el empleador.
8. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
9. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de libre asociación.
10. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
11. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
12. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
13. Emplear en las certificaciones de trabajo expedidas a la terminación del contrato 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 sean separados del servicio.
14. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los Derechos de los Trabajadores o que ofendan su dignidad.
15. 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.
16. Incurrir en comportamientos de Acoso Laboral.

Vigilado Supersalud

ARTÍCULO 57. SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES:

1. Sustraer de la Empresa, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso del empleador.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, como prestamos de dinero y participar en cadenas o similares, que impliquen perturbación o armonía en el sitio y desempeño del trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado. Esta causal puede generarse por el mal uso de las herramientas tecnológicas suministradas por el empleador. (Artículo 60, C.S.T.).
9. Disociar o hablar mal de la empresa con los demás trabajadores o compañeros de trabajo o clientes de **UT SALUD USPEC 2.**
10. Atender durante las horas de trabajo ocupaciones o asuntos diferentes a los que le encomiende el EMPLEADOR.
11. Hacerse acompañar en sus labores de trabajo por personas ajenas a la empresa.
12. Fumar dentro de las instalaciones de la Empresa.
13. Desacreditar en alguna forma a la Empresa o a su EMPLEADOR, con manifestaciones o actos encaminados a tal fin.
14. Presentarse en el sitio de trabajo por fuera de la hora y el día en punto en que fue programado.
15. No cuidar los equipos de protección personal o colectiva, las herramientas de trabajo y las instalaciones locativas, o atentar de cualquier forma contra estas.
16. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las directivas de La Empresa, datos relacionados con la organización interna de la misma o respecto de sus sistemas, servicios, salarios, precios de productos o procedimientos internos.
17. Violar el compromiso de exclusividad de servicios que se hubiere pactado en el contrato individual de trabajo.
18. Alentar a los demás trabajadores para que disminuyan el ritmo de ejecución del trabajo o para que suspendan labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo incitando a los demás trabajadores a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
19. Alentar a los demás trabajadores o compañeros de trabajo para que inicien acciones

Vigilado Supersalud

legales injustificadas contra **UT SALUD USPEC 2.**

20. Atender asuntos familiares o personales en las instalaciones de **UT SALUD USPEC 2.**

21. Apropiarse, revelar o comunicar a terceros los procedimientos que utiliza **UT SALUD USPEC 2.,** en desarrollo de su objeto social y/o servicios.

22. Queda estrictamente prohibido el consumo de alcohol y drogas, por parte de los empleados y contratistas, durante las horas de trabajo, sean estas dentro o fuera de las instalaciones de la empresa.

23. Está estrictamente prohibido el uso ilícito de drogas legales o el uso, posesión, distribución y venta de drogas ilegales por parte de empleados y contratistas en las instalaciones de **UT SALUD USPEC 2.,** o en el desarrollo de sus negocios.

24. La venta o posesión de alcohol por parte de los empleados o contratistas no está permitida en las instalaciones de **UT SALUD USPEC 2.,** o en los lugares en que se encuentren desarrollando trabajos.

25. Es responsabilidad de cada empleado asegurarse que mientras esté laborando no se encuentre bajo los efectos del alcohol (CERO ALCOHOL), sustancias psicoactivas, estupefacientes, droga o cualquier medicina que pueda influenciar negativamente en su conducta y en el desarrollo de su trabajo. **PARÁGRAFO:** Además de todo lo anterior esta prohibición tiene como objeto evitar o prevenir accidente de trabajo.

26. Abstenerse de acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **UT SALUD USPEC 2.,** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

27. Utilizar audífonos, equipos celulares, aplicativos o dispositivos de comunicación virtual, chats y demás similares durante la jornada laboral para todo el personal, teniendo en cuenta que el trabajo que realizan o desempeñan estos trabajadores en sus cargos requiere de toda la atención, cuidado y mayor grado de concentración. **PARÁGRAFO:** Esta prohibición se extiende para todos los trabajadores que por su labor requieren concentración, atención al detalle y/o sus resultados tienen implicación directa con el objeto de la empresa, salvo en casos de emergencia demostrable y en determinados casos pueden generar reclamaciones y/o demandas injustificadas por el usos excesivos de esos implementos.

28. El uso de memorias USB o cualquier otro dispositivo de almacenamiento de información, está prohibido. Estos dispositivos solamente podrán ser utilizados por el personal de dirección, y confianza y manejo. Se prohíbe también descargar software o instalar aplicativos en los equipos de cómputo que la empresa le ha asignado a un trabajador para la ejecución de su labor sin autorización.

29. Realizar algún tipo de acción FRAUDULENTA, por acción o por omisión, en beneficio propio o de terceros, especialmente en los casos de solicitud de CESANTÍAS ANTICIPADAS, SO PENA, de constituirse en FALTA GRAVE, que dará lugar a la terminación inmediata del contrato de trabajo con justa causa previa citación y llamado a descargos del trabajador que incurra en tales conductas.

30. Abusar de las incapacidades médicas y/o recomendaciones que se les asignen por su médico tratante, según la contingencia presentada.

31. Presentarse al sitio de trabajo en estado de desaseo.

Vigilado Supersalud

32. Atender vendedores, cobradores o visitas de carácter particular durante las horas de trabajo.
33. Reportar o cobrar horas extras, viáticos ocasionales y refrigerios en cantidad mayor a la realmente trabajada o causada. Así mismo, presentar certificados falsos para obtener beneficios como permisos o auxilios económicos.
34. Usar con fines personales los servicios de correspondencia, fotocopias, télex, telegramas y llamadas telefónicas a larga distancia, por intermedio de la compañía, sin previa autorización.
35. Hacer circular chismes o expresiones calumniosas que perjudiquen a la empresa o a sus superiores, o a sus compañeros de trabajo, cualquiera sea la jerarquía de ellos.
36. Hacer peligroso el lugar de trabajo o las instalaciones del empleador, con intención, por culpa o por descuido.
37. Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas, ya sea por culpa o dolo.
38. Llegar al trabajo con retardo de manera reiterativa por 3 veces sin importar el tiempo.
39. Abandonar el trabajo sin previo aviso al respectivo superior y sin autorización expresa de éste.
40. Empezar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización del respectivo superior.
41. Desempeñar sin autorización del superior inmediato, las labores que correspondan a otro trabajador.
42. Jugar dinero en cualquier forma dentro de la Empresa.
43. Solicitar de sus inferiores en categoría o empleo, préstamos en dinero, o ser prestamista habitual.
44. Fumar, o utilizar variantes de tabaco (incluso masticable) en las instalaciones o vehículos de la empresa, o en eventos organizados por ésta, o en situaciones en las que el empleado se encuentre representando a la empresa y su imagen, todo esto de conformidad con las políticas corporativas sobre lugares libres de tabaco.
45. Retirar, sacar o sustraer de las instalaciones de la empresa, los útiles de trabajo, materias primas, documentos, medios magnéticos, herramientas, utensilios, productos, mercancías, información de bases de datos, códigos fuentes, librerías y demás medio electrónicos o de software, computadores y demás de propiedad de la empresa, sin la debida autorización. Todos los artículos o elementos mencionados deberán tener permiso expreso y escrito de las personas debidamente autorizadas por la empresa, para que puedan salir de sus instalaciones.
46. Ocuparse en trabajos distintos a los de su cargo dentro de la Empresa, sin autorización de su superior.
47. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o inventos efectuados por la Empresa o con su intervención.
48. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo, o llamarlos con sobrenombres, calificativos, palabras ofensivas, etc.

Vigilado Supersalud

49. Elaborar o ayudar a elaborar productos, o prestar servicios iguales o similares o conexos a los de la Empresa, ya sea como asalariado en otra entidad, como socio o como vinculado directo, o independiente, sin autorización escrita de la Empresa.
50. Suministrar a extraños, sin autorización previa y expresa del representante legal de la Empresa, diseños, especificaciones o datos relacionados con la organización, con la producción, o con cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Empresa.
51. Ejecutar negligente o defectuosamente el trabajo.
52. Causar daños en la labor confiada, o en las herramientas, materias primas, maquinarias, equipos o instalaciones de la Empresa.
53. Rifar, cambiar, vender o negociar en cualquier forma, objetos o dinero, o títulos valores, durante el trabajo.
54. Jugar de manos o hacer chanzas a sus compañeros de trabajo, dentro de las instalaciones, o maltratarlos de palabra así se haga en tono amistoso.
55. Presentar comprobantes o documentos falsos, enmendados, adulterados, o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación laboral.
56. Desacatar las órdenes e instrucciones sobre seguridad y vigilancia de las instalaciones.
57. Ejecutar, o ser negligente, en cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de la Empresa o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, o el establecimiento, taller o lugar donde el trabajo se desempeñe.
58. Alterar los dispositivos de seguridad de los equipos de la Empresa, sin previa autorización del personal competente, así no se ponga en riesgo la seguridad de los empleados.
59. Realizar cualquier acto en contravía de las políticas establecidas en la empresa para el almacenamiento, procesamiento y calidad de los productos de la empresa.
60. Recibir cualquier tipo de regalo por parte de proveedores, salvo los elementos de propaganda comúnmente ofrecidos por el proveedor a todos sus clientes.
61. Usar herramientas o información de la Empresa para actividades o ejercicios académicos, incluyendo trabajos universitarios, sin la autorización previa, expresa y escrita de su jefe directo, o trabajar en dichas actividades o ejercicios académicos durante el horario de trabajo.
62. Acosar a compañeros, subalternos, jefes, usuarios o clientes de la empresa en cualquiera de sus formas, incluyendo, pero sin limitarse al acoso sexual.
63. Demorar el aviso de todo daño, anomalía, falla, error, que el trabajador descubra en un proceso, o un documento, de un equipo de trabajo y que llegare a su conocimiento en cualquier forma, pues dicho aviso debe darlo a su inmediato superior o a quien lo reemplace o represente en el menor tiempo posible.
64. Retirarse del trabajo sin haber dejado en orden, aseo y seguridad, utensilios o elementos de trabajo.
65. Mantener dentro de la empresa, cualquiera que sea su cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.

Vigilado Supersalud

66. Ingerir licores o cualquier bebida alcohólica dentro de la Empresa o en cumplimiento de cualquier tarea relacionada con las obligaciones laborales así sea fuera de sus instalaciones, como por ejemplo en viajes de negocios, eventos relacionados con la Empresa, y en general cualquier evento donde el empleado represente a la Empresa, etc. A menos que sea la Empresa la que ofrezca el licor en algún evento social, siempre y cuando el empleado no lo consuma en cantidades tóxicas.

67. Cambiar turnos de trabajo sin la autorización de la empresa.

68. Laborar horas extras sin la autorización de la empresa o sus representantes.

69. Todas las demás que resulten de la naturaleza del Contrato de Trabajo, de sus cláusulas, de las Leyes, de los Reglamentos generales y de las normas y políticas de la Empresa.

70. Utilizar audífonos, equipos celulares, aplicativos, dispositivos de comunicación virtual, chats y demás similares para fines particulares y personales que disminuyan el ritmo laboral y la dedicación del trabajo. Principalmente para aquellos trabajadores que conducen vehículos, y realizan labores que requieren de atención al detalle o el uso de instrumentos o utensilios que impliquen un peligro por su inadecuado uso para el trabajador, usuarios, clientes o pacientes.

71. Corregir o ayudar a corregir errores de los compañeros sin enterar previamente al superior inmediato.

72. Dejar que los vehículos de la empresa sean movidos o conducidos por personas distintas del respectivo conductor.

73. Desatender las obligaciones sobre el manejo de historias clínicas, órdenes médicas, consentimiento informado, tales como (No realizar el consentimiento informado, no diligenciar la historia clínica en los formatos y con las formalidades establecidas por la empresa y la Ley, no diligenciar de forma clara la historia clínica, no realizar las órdenes médicas de acuerdo a los establecido por la Ley y la empresa.

74. Está prohibido el uso de memorias USB, discos portátiles o cualquier otro dispositivo que permita el almacenamiento de información sin previa autorización. Estos equipos y dispositivos solo podrán ser utilizados exclusivamente por el personal de Dirección, manejo y confianza.

75. Hacer caso omiso al plan de limpieza y desinfección.

76. Brindar atención irrespetuosa o indebida a los clientes de la empresa y/o usuarios del servicio con quienes se tenga contacto directo.

77. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de los compañeros de trabajo, clientes de la empresa, la de sus superiores, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificaciones o lugares de trabajo.

78. Ocuparse de asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.

79. Confiar a otro trabajador, sin la autorización del superior jerárquico, la ejecución del propio trabajo.

80. Omitir o hacer caso omiso de las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o comunes, considerándose como falta grave su no acatamiento incluso por primera vez.

Vigilado Supersalud

81. No portar, ni dar el uso indicado por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, de los elementos de protección personal. Incluso por primera vez, será entendido como falta grave y manejada de acuerdo con la escala de faltas y sanciones disciplinarias definidas en este Reglamento.

82. No asistir obligatoriamente a todas las capacitaciones programadas por la empresa, sus representantes, el jefe o coordinador de área a la que pertenece el trabajador.

83. Los médicos, enfermeros, auxiliares y en general el personal asistencial no podrá usar cadenas, anillos, relojes o similares durante la ejecución de procedimientos médicos.

84. Todas las demás que resulten de la naturaleza del Contrato de Trabajo, de sus cláusulas, de las Leyes, de los Reglamentos generales y de las normas y políticas de la Empresa.

85. Promover discordias entre los compañeros de trabajo, incitar al desconocimiento de órdenes impartidas, creando un mal ambiente de trabajo.

86. Retirar archivos o dar a conocer documentos sin autorización escrita del superior jerárquico.

87. Esconder trabajos defectuosos o no informar inmediatamente de los errores cometidos tanto del trabajador como de sus compañeros. Rendir información, declaración o dictámenes falsos que afecten los intereses de **UT SALUD USPEC 2.,** o le causen trastornos en sus actividades.

88. Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado, sin permiso expreso de su superior inmediato.

89. Manejar u operar equipos, vehículos o máquinas que no se les hayan asignado o sin la debida autorización del jefe inmediato.

90. No acatar las órdenes e instrucciones que, sobre seguridad y vigilancia de las Instalaciones de **UT SALUD USPEC 2.,** o de sus establecimientos comerciales.

91. Tomar medicinas o instrumentos médicos del dispensario o de los botiquines sin causa justificada.

92. Introducir paquetes u objetos similares a las instalaciones de **UT SALUD USPEC 2.,** y negarse a revelar o mostrar su contenido.

93. Salir de **UT SALUD USPEC 2.,** con paquetes, bolsas u objetos semejantes sin mostrar su contenido.

94. Sacar de **UT SALUD USPEC 2.,** o de los sitios indicados por esta, vehículos, útiles de trabajo, las materias primas, productos, bienes o elementos propiedad de **UT SALUD USPEC 2.,** sin la autorización correspondiente.

95. Transitar o permitir el tránsito de personas, vehículos, etc, desconociendo las medidas de seguridad establecidas por **UT SALUD USPEC 2.**

96. Prestar servicios a cualquier otra empresa o mantener con ella intereses comerciales o semejantes en asuntos relacionados con **UT SALUD USPEC 2.**

97. Realizar cualquier trabajo o maniobra sin el uso completo de los elementos de protección personal suministrados por **UT SALUD USPEC 2.,** o sin verificar las medidas de seguridad establecidas para ello.

Vigilado Supersalud

98. Dar información a terceros sobre toda clase de procedimientos, volúmenes de ventas, recaudos de dineros, forma y días de pago de las nóminas, sitios de bodegas, habitación, rutas, horarios de movimientos, clase de vehículos, direcciones, teléfonos etc, de los compañeros de trabajo o cualquier otra información que pueda poner en peligro la seguridad de estos y de **UT SALUD USPEC 2.**

99. Crear claves o códigos de acceso a los computadores, sin autorización previa escrita de su jefe inmediato o del área tecnología y divulgar a cualquier otro funcionario clave o código personal de acceso a los computadores o programas que le fuere asignado sin que exista autorización escrita para ello.

100. Hacer mal uso de los servicios sanitarios, duchas, lavamanos, escribir en las paredes y mantenerlos sucios y desordenados, y demás sitios de trabajo y descanso.

101. Demorar los procesos a cargo del trabajador y afectar el normal desarrollo de los procesos de las demás áreas. Si después de revisado el caso, se determina la negligencia del trabajador se calificará como una falta grave.

PARÁGRAFO: EL INCUMPLIMIENTO DE CUALQUIERA DE LAS PROHIBICIONES ANTES DESCRITAS POR PARTE DEL TRABAJADOR, SERAN CALIFICADAS COMO FALTA GRAVE, EN LOS TÉRMINOS DEL NUMERAL 6°, DEL LITERAL A), DEL ARTÍCULO 7° DEL DECRETO LEY 2351 DE 1965, NORMA QUE SUBROGÓ EL ARTÍCULO 62 DEL C.S.T.

CAPITULO XVII
POLÍTICAS DE ALCOHOL Y DROGAS ESTABLECIDAS POR UT SALUD USPEC 2. PARA TODOS SUS TRABAJADORES

ARTÍCULO 58. La empresa podrá realizar pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y/o detección de sustancias psicoactivas o estupefacientes como medida preventiva y de control, al ingreso de las instalaciones, al inicio de la jornada laboral o de manera aleatoria, conforme a la normatividad vigente, las políticas internas de la empresa y los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando el respeto por la dignidad, intimidad y debido proceso del trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO. Todos los trabajadores de UT SALUD USPEC 2. deberán someterse a las pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y/o detección de sustancias psicoactivas o estupefacientes que la empresa practique de manera preventiva, aleatoria o general, conforme a la normatividad vigente, las políticas internas institucionales y los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando el respeto por la dignidad, intimidad y debido proceso del trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La empresa podrá realizar pruebas aleatorias de alcoholemia, alcoholimetría y/o detección de sustancias psicoactivas o estupefacientes durante la jornada laboral, conforme a la normatividad vigente, las políticas internas institucionales y los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Vigilado Supersalud

Estas medidas podrán aplicarse a trabajadores y contratistas, especialmente respecto de cargos o actividades clasificadas como de riesgo medio, alto o máximo, atendiendo la naturaleza de las funciones desempeñadas y los riesgos asociados a la prestación del servicio.

Las pruebas serán practicadas por personal autorizado o por terceros designados por la empresa, garantizando el respeto por la dignidad, intimidad, confidencialidad y debido proceso de las personas evaluadas.

PARÁGRAFO TERCERO. La realización de pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y/o detección de sustancias psicoactivas o estupefacientes podrá efectuarse por solicitud de los coordinadores, supervisores o responsables de área, cuando existan razones preventivas, operativas, de seguridad o situaciones que lo justifiquen, conforme a la normatividad vigente, las políticas internas de la empresa y los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dichas pruebas podrán practicarse a trabajadores y contratistas, garantizando en todo momento el respeto por la dignidad, intimidad, confidencialidad y debido proceso.

PARÁGRAFO CUARTO. Esta política de alcohol y drogas también se aplicará a todos los contratistas y subcontratistas de la empresa por lo que formará parte de todos los contratos de trabajo y de prestación de servicios. Así mismo, deberán estar comprometidos con la implementación de esta política dentro de sus organizaciones.

PARÁGRAFO QUINTO. Las pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y/o detección de sustancias psicoactivas o estupefacientes podrán realizarse de manera periódica, preventiva y aleatoria, conforme a los procedimientos, criterios y lineamientos establecidos en las políticas internas de la empresa y en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La selección de los trabajadores o contratistas a quienes se les practiquen dichas pruebas se efectuará bajo criterios objetivos y de prevención del riesgo, garantizando el respeto por la dignidad, intimidad, confidencialidad y debido proceso.

PARÁGRAFO SEXTO. Los resultados de las pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y/o detección de sustancias psicoactivas o estupefacientes serán evaluados conforme a los parámetros técnicos, médicos, legales y a las políticas internas adoptadas por la empresa, con el fin de determinar la aptitud del trabajador o contratista para el desarrollo seguro de sus funciones.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. Cuando un trabajador o contratista se presente a laborar bajo efectos del alcohol, sustancias psicoactivas o estupefacientes, o cuando los resultados de las pruebas practicadas evidencien una condición que pueda comprometer la seguridad, salud, integridad propia o de terceros, la empresa podrá retirar preventivamente a la persona de sus labores mientras se adelanta la verificación correspondiente.

Vigilado Supersalud

La situación será evaluada conforme a la normatividad vigente, las políticas internas de la empresa y el procedimiento disciplinario aplicable, garantizando el derecho de defensa, contradicción y debido proceso.

Las medidas disciplinarias a que haya lugar se impondrán de acuerdo con la gravedad de la conducta, los riesgos generados y las disposiciones establecidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo y demás normas aplicables.

PARÁGRAFO OCTAVO: La reincidencia en conductas relacionadas con la presentación al trabajo bajo efectos del alcohol, sustancias psicoactivas o estupefacientes, o la obtención de resultados positivos en las pruebas practicadas conforme a las políticas internas de la empresa, podrá ser considerada falta grave, atendiendo las circunstancias del caso, el riesgo generado y la afectación a la seguridad y salud en el trabajo.

En estos eventos, la empresa podrá adoptar las medidas preventivas y disciplinarias a que haya lugar, incluyendo la suspensión de labores o la terminación del contrato de trabajo con justa causa, de conformidad con la normatividad vigente, el presente Reglamento Interno de Trabajo y previo agotamiento del procedimiento disciplinario correspondiente, garantizando el derecho de defensa, contradicción y debido proceso del trabajador.

PARÁGRAFO NOVENO: Los trabajadores que obtengan resultados positivos en las pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y/o detección de sustancias psicoactivas o estupefacientes podrán ser remitidos a procesos de orientación, sensibilización, capacitación o acompañamiento definidos por el área competente, conforme a las políticas internas de la empresa, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normatividad vigente.

La reincidencia en este tipo de conductas podrá dar lugar a la imposición de medidas disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato de trabajo con justa causa, de acuerdo con la gravedad de los hechos, los riesgos generados y previo agotamiento del procedimiento disciplinario correspondiente, garantizando el derecho de defensa, contradicción y debido proceso del trabajador.

PARÁGRAFO DÉCIMO: La negativa injustificada del trabajador a practicarse las pruebas de alcoholemia, alcoholimetría, detección de sustancias psicoactivas o estupefacientes, así como los exámenes médicos o de laboratorio que se requieran conforme a la normatividad vigente, las políticas internas de la empresa y los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, podrá constituir falta disciplinaria grave, especialmente cuando existan razones objetivas de prevención, seguridad o salud ocupacional.

En tales casos, la empresa podrá adoptar las medidas preventivas y disciplinarias a que haya lugar, incluyendo la suspensión de labores o la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previo agotamiento del procedimiento disciplinario correspondiente y garantizando el derecho de defensa, contradicción y debido proceso del trabajador.

Validado Sgsst

ARTÍCULO 59. CONFORME A LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, DROGAS Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS ADOPTADAS POR UT SALUD USPEC 2., se considerarán conductas graves aquellas relacionadas con presentarse a laborar bajo efectos del alcohol o sustancias psicoactivas, así como el uso, posesión, distribución o comercialización de dichas sustancias dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de actividades laborales.

Igualmente, podrá constituir falta grave la negativa injustificada del trabajador a practicarse las pruebas o evaluaciones requeridas conforme a la normatividad vigente, las políticas internas de la empresa y los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estas conductas podrán dar lugar a la imposición de medidas disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previo agotamiento del procedimiento disciplinario correspondiente y garantizando el derecho de defensa, contradicción y debido proceso del trabajador, atendiendo la gravedad de los hechos, el nivel de riesgo generado y las circunstancias particulares de cada caso.

PARÁGRAFO PRIMERO. Todo trabajador o contratista que se vincule a UT SALUD USPEC 2. deberá conocer, aceptar y cumplir las políticas internas adoptadas por la empresa, incluyendo las relacionadas con prevención del consumo de alcohol, drogas y sustancias psicoactivas, dejando constancia de su recepción, conocimiento y aceptación mediante los documentos, autorizaciones o registros que para tal efecto establezca la organización, conforme a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajador, al momento de su vinculación laboral, declarará conocer, aceptar y cumplir las políticas internas de prevención del consumo de alcohol, drogas y sustancias psicoactivas adoptadas por UT SALUD USPEC 2., así como los procedimientos de control y prevención implementados por la empresa, conforme a la normatividad vigente y a los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Así mismo, autorizará la realización de pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y/o detección de sustancias psicoactivas o estupefacientes, en los términos establecidos por la empresa y la normatividad aplicable, garantizando el respeto por la dignidad, intimidad, confidencialidad y debido proceso.

La realización, validación y confirmación de las pruebas se efectuará conforme a los procedimientos, lineamientos, protocolos y políticas internas adoptadas por la empresa y la normatividad vigente aplicable.

PARÁGRAFO TERCERO. En atención a la naturaleza de las actividades desarrolladas por UT SALUD USPEC 2. y a los riesgos asociados a la prestación de los servicios, cuando existan

Vigilado Supersalud

señales, comportamientos o circunstancias objetivas que permitan inferir una posible afectación por consumo de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas, el trabajador podrá ser requerido para la práctica de pruebas o evaluaciones conforme a las políticas internas de la empresa, la normatividad vigente y los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los resultados de dichas pruebas constituirán un elemento de verificación dentro del procedimiento correspondiente y serán valorados junto con las demás circunstancias y elementos que resulten pertinentes.

PARÁGRAFO CUARTO. La negativa injustificada del trabajador a permitir la realización de las pruebas o evaluaciones contempladas en las políticas internas de la empresa podrá constituir falta disciplinaria grave, especialmente cuando existan razones objetivas relacionadas con la seguridad, salud ocupacional, prevención del riesgo o adecuada prestación del servicio.

En tales casos, la empresa podrá adelantar el procedimiento disciplinario correspondiente e imponer las medidas disciplinarias a que haya lugar, incluyendo la suspensión de labores o la terminación del contrato de trabajo con justa causa, de conformidad con la normatividad vigente, el presente Reglamento Interno de Trabajo y garantizando el derecho de defensa, contradicción y debido proceso del trabajador.

PARÁGRAFO QUINTO. UT SALUD USPEC 2., conforme a sus políticas internas, lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normatividad vigente, podrá definir los criterios, alcance, programación, metodología, mecanismos de control y población objeto para la realización de pruebas de alcoholemia, alcoholimetría y/o detección de sustancias psicoactivas o estupefacientes.

PARÁGRAFO SEXTO. La empresa podrá implementar mecanismos de verificación y control dentro de los procesos de prevención del riesgo, seguridad institucional, control interno o investigación de incidentes y eventos, conforme a las políticas internas y la normatividad vigente, incluyendo, entre otros:

- Pruebas de alcoholemia o alcoholimetría.
- Verificaciones o inspecciones de ingreso, permanencia o salida de personas, elementos, vehículos o bienes relacionados con la operación institucional. En todos los casos se garantizará el respeto por la dignidad, intimidad, confidencialidad y debido proceso de los trabajadores y contratistas.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. La negativa injustificada del trabajador a someterse a las pruebas, evaluaciones o mecanismos de verificación establecidos en las políticas internas de la empresa podrá constituir falta disciplinaria grave, especialmente cuando existan razones objetivas relacionadas con la prevención del riesgo, la seguridad institucional, la salud ocupacional o la adecuada prestación del servicio.

Vigilado Supersalud

En estos casos, la empresa podrá adelantar el procedimiento disciplinario correspondiente e imponer las medidas disciplinarias a que haya lugar, incluyendo la suspensión de labores o la terminación del contrato de trabajo con justa causa, conforme a la normatividad vigente, el presente Reglamento Interno de Trabajo y garantizando el derecho de defensa, contradicción y debido proceso del trabajador.

PARÁGRAFO OCTAVO. Todos los trabajadores y contratistas de UT SALUD USPEC 2. deberán conocer, cumplir y acatar las políticas internas relacionadas con la prevención del consumo de alcohol, drogas y sustancias psicoactivas, así como los procedimientos, lineamientos y medidas de control adoptados por la empresa conforme a la normatividad vigente y al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO NOVENO. En caso de que trabajadores, contratistas o subcontratistas vinculados a UT SALUD USPEC 2. se presenten a desarrollar actividades bajo efectos del alcohol, drogas o sustancias psicoactivas, o cuando dicha situación pueda afectar la seguridad, salud, adecuada prestación del servicio o el cumplimiento de las políticas internas de la empresa, UT SALUD USPEC 2. Podrá solicitar el retiro o reemplazo inmediato del personal involucrado y adoptar las medidas contractuales a que haya lugar, conforme a la normatividad vigente, las condiciones contractuales pactadas y las políticas internas institucionales.

Los trabajadores deberán dar cumplimiento a las políticas internas, protocolos, procedimientos y lineamientos establecidos por UT SALUD USPEC 2. relacionados con la situación, novedad o caso particular que se presente, conforme a la normatividad vigente y a las directrices institucionales aplicables.

ARTÍCULO 57. OTRAS PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES:

1. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, terceras personas o que amenacen, perjudicar las máquinas, elementos, edificios, talleres, vehículos, salas de trabajo tales como fumar en donde ello estuviere prohibido, introducir sustancias o elementos de peligro a las instalaciones de la empresa.
2. Fumar o permitir fumar en el sitio de trabajo.
3. Conducir a velocidades excesivas los vehículos de la empresa que esta le suministre para la realización del trabajo y contravenir cualquier regla de seguridad.
4. Distraer la actividad laboral durante las horas de trabajo con juegos, rifas, burlas o lecturas extrañas.
5. Dormir durante las horas de trabajo.
6. Retirarse del turno antes de que se haga presente el trabajador que ha de sucederlo o se haya terminado su turno de trabajo.
7. Permanecer en los lugares de trabajo sin necesidad en horas distintas del respectivo horario de trabajo.
8. Cambiar de turno de trabajo sin autorización de la empresa.

Vigilado Supersalud

9. Cambiar de ruta de bus sin autorización de la empresa.
10. Trabajar horas extras sin autorización de la empresa.
11. Incitar a los compañeros de trabajo a desconocer órdenes impartidas por los superiores de la empresa.
12. Promover discordia entre los trabajadores por cualquier motivo o por cuestiones deportivas o de política.
13. Perseguir a los compañeros por cuestiones de índole religiosa, políticas, deportivas o de género.
14. Retirar del archivo o dar a conocer documentos sin autorización escrita de los superiores de la empresa.
15. Esconder trabajo defectuoso o no informar de inmediato a sus superiores.
16. Rendir informes o dictámenes con información falsa que atenten contra los intereses de la empresa o les causen trastornos a sus actividades.
17. Pelear o provocar riñas o discusiones, proferir amenazas, intimidar, coaccionar a sus compañeros de trabajo dentro o fuera de las instalaciones de la empresa.
18. Usar un lenguaje soez o irrespetuoso para con sus compañeros de trabajo, superiores o clientes ya sea dentro o fuera de las instalaciones de la empresa.
19. Hacer circular propaganda o literatura de cualquier tipo, fijar o quitar leyendas de cualquier índole de los tableros y muros de la empresa sin autorización de ésta.
20. Realizar reuniones en los locales de la empresa de cualquier índole sin permiso de ésta.
21. Ingerir, consumir, portar, distribuir o presentarse bajo efectos de bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas, narcóticos, drogas enervantes o cualquier sustancia que pueda alterar las capacidades físicas o mentales dentro de las instalaciones de UT SALUD USPEC 2., durante la jornada laboral o en desarrollo de actividades relacionadas con el servicio.

Esta conducta podrá ser considerada falta disciplinaria grave, de conformidad con la normatividad vigente, las políticas internas institucionales y el presente Reglamento Interno de Trabajo, pudiendo dar lugar a la imposición de medidas disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato de trabajo con justa causa, previo agotamiento del procedimiento disciplinario correspondiente y garantizando el derecho de defensa, contradicción y debido proceso del trabajador.

22. Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado sin permiso expreso de la empresa.
23. Operar máquinas y vehículos de la empresa o utilizar herramienta sin contar con permiso de la empresa.
24. Comenzar o terminar trabajos en horas distintas a las reglamentarias.
25. No comunicar a los jefes en forma inmediata accidentes ocurridos durante el trabajo estando en capacidad de hacerlo. Esta conducta es calificada como **FALTA GRAVE** para todos los efectos de faltas graves consagradas en el presente reglamento y será considerada como una justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa previa citación y llamado a descargos del trabajador que

Vigilado Supersalud

incurra en tales conductas.

26. Dejar de marcar el reloj de control cuando esté desempeñando labores de vigilancia o no cumplir con los controles establecidos.
27. Introducir personas extrañas a la empresa.
28. La ejecución de labores remuneradas al servicio de terceros.
29. Repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo.
30. Cualquier falta en el manejo de dineros de la empresa títulos o documentos que éste reciba, tenga en su poder o maneje o que disponga de ellos en beneficio propio o de terceros o que no rinda cuenta de ellos de acuerdo a los procedimientos establecidos por la empresa.
31. Cobrar subsidios, auxilios o utilizar servicios para personas por las cuales no se tiene legalmente derecho.
32. Certificar para su cobro cuenta por horas extras, dominicales, festivos y recargos nocturnos que no correspondan a la realidad.
33. Presentar cuentas por viáticos sin legalizar o no causados o que no correspondan a la realidad.
34. Utilizar los vehículos de la empresa sin autorización interna o sin licencia de conducir vigente, e igualmente conducir estos vehículos bajo la influencia de licor o sustancias enervantes. Esta conducta es calificada como FALTA GRAVE para todos los efectos de faltas graves consagradas en el presente reglamento y será considerada como una justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa previa citación y llamado a descargos del trabajador que incurra en tales conductas.
35. Vender la dotación suministrada por la empresa, elementos de seguridad u otros.
36. Hacer uso indebido de los vehículos suministrados por la empresa; respetando las normas de tránsito.
37. Utilizar los vehículos de la empresa para asuntos personales no autorizados por la empresa.
38. Permitir que personas ajenas a la empresa manejen los vehículos de ésta.
39. Transportar en los vehículos de la empresa personal ajeno a ella y en especial menores de edad.
40. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne el EMPLEADOR o el Jefe Inmediato.
41. Retirarse del sitio de trabajo antes de que se presente el Empleado que debe recibir el turno, sin dar aviso a su superior; con lo que se pone en riesgo la capacidad de control de los procesos.
42. Cambiar turno de trabajo sin autorización del EMPLEADOR o de su Jefe Inmediato, reemplazar a otro Empleado en sus labores, o confiar a otro Empleado el manejo de vehículos, instrumentos, herramientas y elementos y valores que le hubieren sido confiados por el EMPLEADOR, sin previa autorización de su superior inmediato.
43. No dar aviso oportuno al EMPLEADOR en los casos de faltas al trabajo, o no presentar oportunamente los soportes que justifiquen las ausencias o llegadas tarde al trabajo.
44. Trabajar sin la debida presentación personal, dada la actividad que le corresponde desarrollar en la Empresa.

Vigilado Supersalud

45. Utilizar cualquier clase de juegos en los computadores destinados para el cumplimiento de las funciones.
46. Tener tratos que faltan al respeto y al protocolo que debe primar especialmente con los clientes y entre los compañeros de trabajo.
47. Generar corrillos y/o bullicio dentro de las instalaciones de La Empresa.
48. Escuchar música dentro de las instalaciones de La Empresa y durante el horario de trabajo, salvo en aquellas áreas autorizadas por la Dirección.
49. Diligenciar formatos de labor sin ejecutar la misma.
50. Realizar las labores sin llevar a cabo los procedimientos establecidos previamente por la empresa.
51. Perdida de herramienta o de materiales, equipos o cualquier bien de la empresa.
52. Entregar reportes fuera del tiempo establecido por el jefe de área.
53. Ausentarse sin el consentimiento del jefe inmediato.
54. Ejercer cualquier tipo de agresión física, verbal o psicológica.
55. Daño a los bienes de la compañía.
56. Ingresar personal ajeno a la empresa para ayudar en las funciones sin previa autorización.
57. Desobedecer una orden impartida por el jefe inmediato.
58. Disponer inadecuadamente residuos sólidos o líquidos identificados como peligrosos, en el suelo en los cuerpos de agua.
59. Disponer inadecuadamente residuos sólidos no peligrosos en lugares diferentes a los contenedores destinados para ello.
60. Realizar actividades comerciales de préstamos de dinero entre compañeros de trabajo o a terceros durante su jornada de trabajo.
61. Promover discordias entre los compañeros de trabajo, incitar al desconocimiento de órdenes impartidas, creando un mal ambiente de trabajo.
62. Retirar archivos o dar a conocer documentos sin autorización escrita del superior jerárquico.
63. Esconder trabajos defectuosos o no informar inmediatamente de los errores cometidos.
64. Rendir información, declaración o dictámenes falsos que afecten los intereses de **UT SALUD USPEC 2.**, o le causen trastornos en sus actividades.
65. Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado, sin permiso expreso de su superior inmediato.
66. Manejar u operar equipos, vehículos o máquinas que no se les hayan asignado o sin la debida autorización del jefe inmediato.
67. Mantener dentro de **UT SALUD USPEC 2.,** en cualquier forma o cantidad licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto semejante.
68. Transportar en los vehículos de **UT SALUD USPEC 2.,** sin previa autorización del jefe inmediato, personas u objetos ajenos a ella, dentro o fuera de las instalaciones de la misma.
69. Retener la información necesaria para el normal funcionamiento de **UT SALUD USPEC 2.**
70. Parar el trabajo so pretexto de ingerir alimentos.

Vigilado Supersalud

71. Realizar llamadas telefónicas personales, locales o larga distancia y utilizar el Internet para actividades personales, sin autorización previa del jefe inmediato.
72. Hacer mal uso de los servicios sanitarios, lavamanos, escribir en las paredes y mantener los sucios y desordenados, y demás sitios de descanso.
73. No acatar las órdenes e instrucciones que sobre seguridad y vigilancia de las Instalaciones de **UT SALUD USPEC 2.,** o de sus establecimientos comerciales.
74. Entrar o salir de las instalaciones de **UT SALUD USPEC 2.,** por sitios diferentes a los asignados para tal fin.
75. Introducir paquetes u objetos similares a las instalaciones de **UT SALUD USPEC 2.,** y negarse a revelar o mostrar su contenido.
76. Salir de **UT SALUD USPEC 2.,** con paquetes, bolsas u objetos semejantes sin mostrar su contenido.
77. Sacar de **UT SALUD USPEC 2.,** o de los sitios indicados por esta, vehículos, útiles de trabajo, las materias primas, productos, bienes o elementos propiedad de **UT SALUD USPEC 2.,** sin la autorización correspondiente.
78. Transitar o permitir el tránsito de personas desconociendo las medidas de seguridad establecidas por **UT SALUD USPEC 2.**
79. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de **UT SALUD USPEC 2.,** o de sus establecimientos comerciales, permitir que extraños ingresen a ella por asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
80. Prestar servicios a cualquier otra empresa o mantener con ella intereses comerciales o semejantes en asuntos relacionados con **UT SALUD USPEC 2.**
81. Utilizar o permitir el uso en cualquier forma y por cualquier tiempo, de programas de computador distinto a los autorizados y utilizados por **UT SALUD USPEC 2.**
82. Crear claves o códigos de acceso a los computadores, sin autorización previa escrita de su jefe inmediato o del área tecnología y divulgar a cualquier otro funcionario o particular claves, recetas o información de la empresa.
83. Colocarse audífonos para escuchar radio, durante el tiempo que permanezca en las instalaciones de **UT SALUD USPEC 2.,** desarrollando su trabajo y/o en las obras que ejecute.
84. Realizar cualquier trabajo o maniobra sin el uso completo de los elementos de protección personal suministrados por **UT SALUD USPEC 2.,** o sin verificar las medidas de seguridad establecidas para ello.
85. Dar información a terceros sobre toda clase de procedimientos, volúmenes de ventas, recaudos de dineros, forma y días de pago de las nóminas, sitios de bodegas, rutas, horarios de movimientos, clase de vehículos, direcciones, teléfonos etc, de los compañeros de trabajo o cualquier otra información que pueda poner en peligro la seguridad de los mismos y de **UT SALUD USPEC 2.**
86. Sobre facturar o dejar de cobrar productos o servicios a los usuarios y/o clientes.
87. Ejecutar u omitir cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, clientes, equipos o bienes de **UT SALUD USPEC 2.**
88. Retirarse de su trabajo durante las horas de servicio, aún por breve tiempo, sin autorización de su jefe inmediato.

Vigilado Supersalud

89. Ocuparse en actividades distintas de sus labores contratadas durante las horas de trabajo, tales como ventas de productos fungibles y no fungibles, juegos, burlas o cualquier otra forma de actividad no conexa con su labor.
90. Realizar actividades comerciales de préstamos de dinero entre compañeros de trabajo o a terceros durante su jornada de trabajo.
91. Se prohíbe atender proveedores en sitios diferentes a las oficinas de UT SALUD USPEC 2, de llegar a evidenciarse que se reúnan en restaurantes, cafeterías, el trabajador será merecedor de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.
92. Los trabajadores deberán abstenerse de sostener reuniones, negociaciones o actividades con proveedores por fuera de las instalaciones de la empresa, salvo autorización expresa de la Gerencia o de la dependencia competente.

El incumplimiento de esta obligación podrá dar lugar a investigaciones disciplinarias y a las sanciones correspondientes, de acuerdo con la gravedad de la conducta y previo agotamiento del debido proceso."

93. Se prohíbe la contratación de personal con el cual se tenga un vínculo relacionado por grado de parentesco por consanguinidad, afinidad, y primero civil.

PARÁGRAFO: EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OTRAS PROHIBICIONES POR PARTE DEL TRABAJADOR, ES CALIFICADO COMO FALTA GRAVE, EN LOS TÉRMINOS DEL NUMERAL 6°, DEL LITERAL A), DEL ARTÍCULO 7° DEL DECRETO LEY 2351 DE 1965, NORMA QUE SUBROGÓ EL ARTÍCULO 62 DEL C.S.T.

CAPITULO XVIII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 60. Principios generales disciplinarios.

UT SALUD USPEC 2. no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato de trabajo, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en la normatividad laboral vigente, de conformidad con el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo.
Toda actuación disciplinaria se adelantará garantizando el debido proceso, el derecho de defensa, contradicción, proporcionalidad, razonabilidad y dignidad humana del trabajador.
La empresa podrá aplicar las medidas disciplinarias autorizadas por la ley, incluyendo llamados de atención, compromisos disciplinarios, suspensiones y terminación del contrato de trabajo con justa causa, cuando se configure alguna de las causales previstas en la ley, el presente reglamento, el contrato de trabajo o las políticas internas institucionales.

ARTÍCULO 61. Medidas disciplinarias aplicables.

Para todos los efectos legales, **UT SALUD USPEC 2**. podrá aplicar las siguientes medidas disciplinarias, dependiendo de la gravedad de la conducta, reincidencia, afectación al

Vigilado Supersalud

servicio y circunstancias particulares del caso:

a) Llamado de atención verbal.
b) Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida.
c) Compromiso disciplinario o plan de mejoramiento.
d)Suspensión disciplinaria sin derecho a salario, conforme a los límites establecidos en la normatividad laboral vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando el llamado de atención o compromiso sea verbal, el coordinador o jefe inmediato deberá dejar constancia escrita de la situación presentada en el formato institucional definido por **UT SALUD USPEC 2**. para el registro de compromisos, seguimientos o novedades disciplinarias, indicando los hechos, recomendaciones y compromisos adquiridos por el trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Durante el término de la suspensión disciplinaria no habrá lugar al pago del salario correspondiente al tiempo dejado de laborar, conforme a la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 62. Criterios para la graduación de las sanciones.

Para determinar la procedencia y graduación de la sanción disciplinaria, la empresa tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

a) La gravedad de la conducta.
b) El impacto o afectación ocasionada al servicio, a la seguridad del paciente, a la empresa o a terceros.
c) El grado de reincidencia.
d) La jerarquía, funciones y nivel de responsabilidad del trabajador.
e) Las circunstancias de tiempo, modo y lugar.
f) La existencia de intención, negligencia o descuido.
g) La aceptación de la falta y la voluntad de corregir la conducta.
h) Los antecedentes disciplinarios del trabajador.
i) La afectación operativa, administrativa, económica o reputacional causada a la institución.

ARTÍCULO 63. Faltas leves. Constituyen faltas leves aquellas conductas que impliquen incumplimientos menores de las obligaciones laborales, contractuales, reglamentarias o institucionales y que no generen afectación grave al servicio, a la seguridad del paciente, a la empresa o a terceros.

Entre otras, constituyen faltas leves las siguientes:

a) Retardos injustificados ocasionales en el ingreso a la jornada laboral.

Vigilado Supersalud

b) Incumplimientos menores de procedimientos internos que no generen afectación grave.
c) Presentación personal inadecuada contraria a los lineamientos institucionales.
d) Consumir alimentos en lugares no autorizados o en horarios no permitidos.
e) Conductas inadecuadas de convivencia laboral que no constituyan falta grave.
f) Bajo rendimiento ocasional e injustificado en el cumplimiento de funciones.
g) Retirarse del puesto de trabajo o finalizar la jornada sin autorización previa, cuando no se genere afectación grave al servicio.
h) Desatender instrucciones institucionales menores sin afectación grave.
i) Errores operativos o administrativos leves que no ocasionen perjuicios graves.
j) No diligenciar oportunamente formatos, registros o reportes internos que no afecten la prestación del servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las faltas leves podrán dar lugar, según el caso, a:

a) Llamado de atención verbal.
b) Llamado de atención escrito.
c) Compromiso disciplinario.
d) Suspensión disciplinaria hasta por cinco (05) días.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La reincidencia en faltas leves, la acumulación de llamados de atención o la afectación al servicio podrán constituir falta grave.

ARTÍCULO 64. Faltas graves. Constituyen faltas graves las conductas que impliquen incumplimiento grave de las obligaciones laborales, contractuales, legales, reglamentarias o institucionales, especialmente aquellas que afecten la seguridad del paciente, la prestación del servicio de salud, la confianza institucional, la seguridad de la información o los intereses de UT SALUD USPEC 2.

Entre otras, constituyen faltas graves las siguientes:

1. La inasistencia injustificada al trabajo o abandono del cargo.
2. Incurrir reiteradamente en retardos injustificados.
3. Alterar, omitir o manipular registros de ingreso, salida o jornada laboral.
4. Desacatar órdenes, instrucciones o protocolos institucionales relacionados con la prestación del servicio.
5. Incumplir funciones propias del cargo afectando la operación institucional.
6. Incumplir protocolos de seguridad del paciente, habilitación, bioseguridad o seguridad y salud en el trabajo.
7. Omitir el reporte de incidentes, eventos adversos, accidentes de trabajo o situaciones de riesgo.
8. Alterar, adulterar, destruir, ocultar o modificar historias clínicas, documentos institucionales o registros oficiales.

Vigilado Supersalud

9. Presentar documentos falsos, alterados o información inexacta para obtener beneficios laborales o administrativos.
10. Utilizar incapacidades médicas, permisos o calamidades domésticas de manera fraudulenta.
11. Incumplir el deber de confidencialidad y reserva de información institucional, clínica o administrativa.
12. Generar perjuicios económicos, operativos, disciplinarios o reputacionales a la empresa.
13. Incumplir políticas internas, protocolos institucionales o lineamientos obligatorios adoptados por **UT SALUD USPEC 2**.
14. No actualizar oportunamente documentos requeridos para el ejercicio del cargo, cuando ello afecte habilitación, operación o continuidad del servicio.
15. Incurrir en conductas relacionadas con el consumo, posesión, distribución o encontrarse bajo los efectos de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias psicoactivas, de conformidad con la política institucional vigente, dentro de las instalaciones de la empresa o de sus clientes, durante la jornada laboral, al momento de presentarse a desempeñar sus funciones, o en cualquier lugar destinado para la ejecución de sus actividades laborales, ya sea dentro o fuera de la empresa.
16. Maltrato, agresión, acoso, discriminación o conductas irrespetuosas contra trabajadores, pacientes, usuarios o terceros.
17. Constituye falta grave cualquier conducta de acoso, abuso, acceso, contacto o acto de naturaleza sexual realizado sobre pacientes, usuarios o terceros que se encuentren en estado de vulnerabilidad, indefensión, incapacidad para consentir libremente o bajo cualquier condición que limite su autonomía física, mental o emocional, así como el aprovechamiento de la posición de autoridad, confianza, cuidado o atención derivada de las funciones desempeñadas por el trabajador.
18. Igualmente, constituye falta grave la realización de comentarios, insinuaciones, propuestas, tocamientos, requerimientos o cualquier comportamiento de connotación sexual que vulnere la dignidad, integridad, libertad o indemnidad sexual de los pacientes o usuarios, sin perjuicio de las acciones disciplinarias, civiles, administrativas o penales a que haya lugar.
19. Incurrir en actos de negligencia que comprometan la seguridad del paciente o la adecuada prestación del servicio.
20. No informar conflictos de interés, relaciones de parentesco o situaciones que puedan comprometer la transparencia institucional.
21. Utilizar audífonos, equipos celulares, aplicativos o dispositivos de comunicación virtual, chats y demás similares durante la jornada laboral para todo el personal, teniendo en cuenta que el trabajo que realizan o desempeñan estos trabajadores en sus cargos requiere de toda la atención, cuidado y mayor grado de concentración.
22. **PARÁGRAFO:** Esta prohibición se extiende para todos los trabajadores que por su labor requieren concentración, atención al detalle y/o sus resultados tienen implicación directa con el objeto de la empresa, salvo en casos de emergencia demostrable y en determinados casos pueden generar reclamaciones y/o demandas injustificadas por los usos excesivos de esos implementos.

Vigilado Supersalud

23. Dormir o quedarse dormido durante la jornada laboral, turno o período de prestación del servicio, especialmente cuando el trabajador tenga funciones de atención, vigilancia, cuidado o supervisión de pacientes, afectando o poniendo en riesgo la seguridad del usuario, de los bienes de la compañía y la adecuada prestación del servicio.
24. Esconderse o ausentarse de su lugar de trabajo sin justificación.
25. Difundir, compartir o divulgar información, videos, fotografías o cualquier otro material que contenga datos falsos, inexactos o tendenciosos, y que pueda causar perjuicio a la integridad, honra, buen nombre, reputación, estabilidad laboral de los colaboradores o afectar negativamente el ambiente de trabajo y la convivencia dentro de la compañía.
26. Incumplir los protocolos, procedimientos, guías clínicas o normas de seguridad del paciente, poniendo en riesgo la vida, la salud o la integridad de los usuarios.
27. Administrar medicamentos, realizar procedimientos o brindar atención asistencial sin la debida autorización, competencia o habilitación requerida para el cargo.
28. Alterar, falsificar, ocultar o destruir registros clínicos, historias clínicas, formularios, reportes, resultados diagnósticos o cualquier documento institucional.
29. Divulgar, utilizar o permitir el acceso no autorizado a información confidencial de pacientes, historias clínicas o datos protegidos por reserva legal.
30. Abandonar el puesto de trabajo o suspender injustificadamente la atención de pacientes cuando ello comprometa la continuidad o seguridad de la prestación del servicio.
31. Maltratar, descuidar, abandonar o vulnerar los derechos de los pacientes, en especial de niños, niñas, adolescentes, personas mayores, personas con discapacidad o cualquier sujeto de especial protección.
32. Sustraer, apropiarse, utilizar indebidamente o causar daño intencional a medicamentos, insumos, equipos biomédicos, recursos institucionales o bienes de pacientes y usuarios.
33. Omitir el reporte de eventos adversos, incidentes de seguridad del paciente o situaciones que puedan generar riesgos para los usuarios o para la institución.
34. Recibir, solicitar o entregar dádivas, beneficios o compensaciones indebidas relacionadas con la atención de pacientes, la remisión de usuarios o la contratación de bienes y servicios.
35. Suplantar identidades, firmar documentos en nombre de otra persona o utilizar claves, accesos o credenciales de terceros sin autorización.
36. Negarse injustificadamente a atender situaciones de urgencia o emergencia dentro del ámbito de sus responsabilidades laborales.
37. Incumplir las normas, procedimientos y protocolos de bioseguridad establecidos por la institución para el manejo de pacientes, muestras biológicas, residuos hospitalarios y uso de elementos de protección personal.
38. Omitir la verificación de identidad del paciente antes de realizar la toma, recepción, procesamiento o entrega de resultados de laboratorio.
39. Alterar, sustituir, perder, contaminar, destruir o realizar manejo inadecuado de muestras biológicas que afecte la calidad del servicio o la seguridad del paciente.

Vigilado Supersalud

40. Falsificar, modificar, omitir o registrar información inexacta en historias clínicas, resultados, formatos, registros físicos o sistemas institucionales.
41. Divulgar, compartir, copiar o utilizar información confidencial, datos personales o resultados clínicos sin autorización institucional o legal.
42. Ejecutar procedimientos, emitir conceptos técnicos o realizar actividades para las cuales el trabajador no se encuentre autorizado, capacitado o habilitado.
43. Liberar, validar, entregar o reportar resultados sin cumplir los procedimientos de control de calidad, validación o aprobación establecidos por la institución.
44. Incumplir los procedimientos técnicos, instructivos, manuales, lineamientos de calidad o protocolos institucionales que comprometan la seguridad del paciente o el funcionamiento del laboratorio.
45. Omitir el reporte oportuno de incidentes, eventos adversos, errores preanalíticos, analíticos o postanalíticos detectados durante el desarrollo de sus funciones.
46. No realizar el monitoreo, vigilancia o seguimiento oportuno de los pacientes a través del circuito cerrado de televisión u otros sistemas institucionales establecidos, cuando esta actividad sea parte de sus funciones o de los protocolos de seguridad del paciente, generando o pudiendo generar riesgos para la vida, integridad, seguridad o bienestar de los usuarios.
47. Constituye falta grave incumplir las obligaciones de acompañamiento, vigilancia y cuidado de los pacientes que se encuentren bajo responsabilidad del trabajador, especialmente aquellos que, por su condición clínica, estado de salud, edad, discapacidad, alteración cognitiva, riesgo de caída, condición emocional o cualquier situación de vulnerabilidad requieran supervisión permanente o apoyo durante su permanencia en la institución.
48. El abandono, la falta de acompañamiento o la ausencia injustificada durante la atención, traslado, movilización o permanencia del paciente, cuando genere o pueda generar riesgos para su integridad física, seguridad, bienestar o afecte la calidad y continuidad del servicio, será considerado incumplimiento grave de las obligaciones laborales.
49. Incumplir las obligaciones éticas, legales o profesionales inherentes al ejercicio de su cargo cuando ello afecte la calidad, seguridad o continuidad de la atención en salud.
50. Descuadre en inventarios y/o elementos, equipos, herramientas, dineros, materiales, automotores y todos aquellos implementos destinados para la ejecución de su labor.
51. Los errores en los procesos de dispensación, preparación, verificación, entrega y distribución de medicamentos desde el servicio farmacéutico hacia las áreas asistenciales que ocasionen o puedan ocasionar riesgos para la seguridad del paciente, tales como administración de medicamentos incorrectos, dosis equivocadas, omisión de tratamientos, retrasos en la terapia, pérdida de trazabilidad, eventos adversos, afectación del tratamiento o daños en la salud del usuario descuadres en los inventarios.
52. Incurrir en errores, omisiones o incumplimientos en la administración de medicamentos a los pacientes, tales como administrar un medicamento diferente al prescrito, dosis

Vigilado Supersalud

incorrectas, vía o frecuencia equivocada, administración a paciente distinto, omisión injustificada del medicamento o incumplimiento de los protocolos establecidos, cuando dicha conducta genere o pueda generar riesgos para la seguridad del paciente, afectación del tratamiento, eventos adversos, deterioro de la salud o daños a la integridad del usuario.

53. Error en el diligenciamiento de historia clínica cuando tales conductas afecten la continuidad de la atención, la seguridad del paciente, la calidad de la prestación del servicio, la trazabilidad de la información clínica o generen riesgos para la salud e integridad del usuario, de la institución o de terceros y los intereses económicos de la compañía.
54. Omitir, alterar o registrar información falsa o incompleta en historias clínicas o documentos asistenciales.
55. Prestar servicios asistenciales sin cumplir protocolos institucionales, procedimientos establecidos o lineamientos de seguridad del paciente.
56. Negarse injustificadamente a atender pacientes asignados dentro de sus funciones.
57. Realizar actos u omisiones que pongan en riesgo la integridad, salud o vida del paciente.
58. Solicitar, recibir o aceptar beneficios económicos, regalos o compensaciones a cambio de favorecer procesos institucionales.
59. Suplantar identidad o permitir que otra persona realice funciones asignadas.
60. Divulgar, compartir, fotografiar, copiar o utilizar información clínica, administrativa o personal de pacientes sin autorización.
61. Revelar información confidencial de la IPS o de sus usuarios.
62. Omitir el reporte de eventos adversos, incidentes o situaciones que comprometan la seguridad del paciente.
63. Alterar resultados, documentos institucionales, registros o soportes administrativos.
64. Generar pérdidas económicas por actuación dolosa o negligencia grave.
65. Conducir excediendo los límites de velocidad establecidos por la normatividad vigente o por los protocolos institucionales.
66. Conducir bajo efectos de alcohol, sustancias psicoactivas o medicamentos que alteren la capacidad para operar el vehículo.
67. Operar el vehículo sin portar la documentación obligatoria exigida por la ley o por la institución.
68. Permitir que personas no autorizadas conduzcan la unidad móvil.
69. Utilizar el vehículo institucional para actividades personales o diferentes a las autorizadas.
70. Manipular dispositivos móviles u otros elementos que generen distracción durante la conducción.
71. Omitir reportar accidentes, incidentes viales o daños sufridos por el vehículo.
72. Transportar, movilizar o manipular inadecuadamente equipos biomédicos, generando riesgo de daño o pérdida.
73. Transportar personas diferentes a las autorizadas por el empleador o transportar mercancías no autorizadas por la empresa.

Vigilado Supersalud

74. Abandonar la unidad móvil dejando expuestos equipos, insumos, documentos o elementos institucionales.
75. Omitir la verificación del estado del vehículo y de las condiciones mínimas para el transporte seguro de los equipos antes del desplazamiento.
76. Realizar modificaciones no autorizadas al vehículo o intervenir instalaciones eléctricas o técnicas de la unidad móvil.
77. No reportar oportunamente fallas mecánicas, daños o condiciones inseguras que puedan afectar la operación.
78. Incumplir protocolos institucionales de ingreso, instalación y retiro de la unidad móvil en los puntos de atención.
79. Ingresar o permitir el ingreso de personas no autorizadas al área operativa de la unidad móvil.
80. Realizar acciones que comprometan la seguridad del personal asistencial o de los usuarios.
81. Alterar registros, bitácoras de desplazamiento, formatos de mantenimiento o controles operativos.
82. Demorar los procesos a cargo del trabajador y afectar el normal desarrollo de los procesos de las demás áreas. Si después de revisado el caso, se determina la negligencia del trabajador se calificara como una falta grave.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las faltas graves podrán dar lugar a suspensión disciplinaria o terminación del contrato de trabajo con justa causa, previo agotamiento del procedimiento disciplinario correspondiente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La empresa evaluará cada caso conforme a los criterios de proporcionalidad, razonabilidad y gravedad de la conducta.

- **Por primera vez:** podrá imponerse suspensión disciplinaria hasta por ocho (8) días, de acuerdo con la gravedad de la conducta.
- **Por segunda vez o reincidencia:** podrá imponerse suspensión disciplinaria hasta por quince (15) días, conforme a los criterios de proporcionalidad y reincidencia.

ARTÍCULO 65. UT SALUD USPEC 2. no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato de trabajo, en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales o en la normatividad laboral vigente, de conformidad con lo establecido en el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo.

No obstante, la empresa podrá aplicar las medidas disciplinarias y sanciones autorizadas por la ley, incluyendo la terminación del contrato de trabajo con justa causa cuando se configure alguna de las causales previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en el presente reglamento o en las demás disposiciones aplicables, previo agotamiento del procedimiento disciplinario correspondiente y garantizando el derecho de defensa, contradicción y debido proceso del trabajador.

Vigilado Supersalud

ARTÍCULO 66. OTRAS FALTAS GRAVES Y SU CONSECUENTE CANCELACIÓN O TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA:

1. Presentar descuadres de dinero ya sean faltantes o sobrantes en el desempeño de las labores inherentes al trabajo, especialmente para los trabajadores que en el desempeño de su trabajo manejen recursos o dineros de **UT SALUD USPEC 2.**
2. No rendir en forma satisfactoria las cuentas que, por manejo de dinero o valores, propiedad de su empleador, deba hacer en forma oportuna y no permitir en cualquier momento, el control de los dineros que por causa de su labor maneje o le sean confiados en el desempeño de su trabajo con dineros de **UT SALUD USPEC 2.**
3. No presentar informes o entregables de manera oportuna de acuerdo con las funciones del cargo y de conformidad con las responsabilidades de cada cargo o puesto de trabajo y requeridos por su jefe inmediato.
4. Abusar de las incapacidades médicas y/o recomendaciones médicas que se les asignen por su médico tratante de la E.P.S. a la cual se encuentra afiliado, según la contingencia presentada.
5. Negarse a la práctica de exámenes o pruebas de alcoholemia y/o de consumo de drogas alucinógenas, o demás pruebas que la Empresa considere durante la etapa de investigación de un proceso sancionatorio y cuando sea requerido para este efecto por el EMPLEADOR de conformidad con la política de alcohol y drogas establecida por la empresa en el presente reglamento.
6. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el Empleado en las instalaciones de la Empresa, en contra del patrono, los miembros de su familia, el personal directivo, jefes, los clientes, usuarios, contratistas o los compañeros de trabajo.
7. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el Empleado por fuera de las instalaciones de la Empresa, en contra del patrono, los miembros de su familia, el personal directivo, jefes, los clientes, usuarios, contratistas o los compañeros de trabajo.
8. Todo engaño por parte del Empleado, consistente en la presentación de certificados falsos, adulterados o incompletos, ya sea para su admisión en la Empresa, o tendientes a obtener un derecho, provecho o beneficio.
9. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos, automotores y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas.
10. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador realice en el lugar de trabajo en desempeño de sus funciones.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
13. Usar el carnet de identificación de otro Empleado, permitir lo contrario con el carnet propio, o hacerle enmiendas a este documento.
14. Contribuir por acción u omisión a hacer peligroso el lugar de trabajo.

Vigilado Supersalud

15. Introducir, portar o conservar armas y/o explosivos sin autorización, en el sitio de trabajo o dentro de las instalaciones del EMPLEADOR.
16. Sin autorización operar o usar máquinas, automotores, herramientas o equipo que no le haya sido asignado, o hacer otro trabajo distinto al asignado sin tener la competencia y la experiencia.
17. Destruir, borrar o dañar intencional o deliberadamente objetos, herramientas, útiles, material, información, maquinaria del EMPLEADOR, de los EMPLEADOS o de terceros.
18. No comunicar oportunamente a sus jefes las observaciones que estime conducentes a evitar daños o perjuicios o darles informes falsos a sabiendas.
19. Descuidos que puedan afectar la integridad y seguridad del personal, del Empleado y/o las máquinas, automotores, equipos, materiales, objetos o instalaciones utilizadas por el EMPLEADOR, de los EMPLEADOS o de terceros.
20. Violar las normas y órdenes o instrucciones de seguridad establecidas en La Empresa y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial o los sistemas de gestión. Así mismo, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y Ambiental y demás certificaciones y programas que implemente el EMPLEADOR.
21. Atemorizar, coaccionar, desafiar, injuriar y reñir con superiores o compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o fuera de las horas de trabajo.
22. Presentarse al trabajo, o dentro de él, estar bajo la influencia del alcohol, de drogas enervantes, psicoactivas o narcóticas.
23. Introducir, conservar o consumir bebidas alcohólicas o drogas enervantes dentro de las dependencias de la Empresa, en o fuera de las horas de trabajo, sin ser autorizado.
24. Preparar, participar y/o cometer actos delictuosos de sabotaje, espionaje, divulgación de secretos industriales y estratégicos y tácticos de la Empresa, o soborno a cualquier integrante de la misma.
25. Comunicar o revelar a terceros, asuntos de carácter reservado que el Empleado conozca por razón de su trabajo o vinculación laboral, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales ante las autoridades competentes.
26. Faltas contra la moral o las buenas costumbres en las relaciones con sus superiores, compañeros y demás EMPLEADOS.
27. Dormir o acostarse durante la jornada de trabajo sin autorización, o cuando las consecuencias de ello puedan ser graves para los procesos del EMPLEADOR o sus resultados.
28. Negarse sin justa causa a cumplir órdenes de un superior (siempre que ellas no lesionen su dignidad) agredirlo de palabra o de hecho o faltarle al respeto.
29. Hacer u ordenar reparaciones o mantenimiento de vehículos y otros elementos de su propiedad o a cargo del EMPLEADOR, sin autorización.
30. Cometer actos o acciones por fuera de las instalaciones de la Empresa y en representación de la misma, que comprometan o afecten el buen nombre de ella.
31. Hacer mal uso de los servicios de transporte y/o de las dependencias de la Empresa.
32. Mantener en su poder cualquier clase de sustancia prohibida por la ley.
33. Realizar transacciones, compras a nombre de **UT SALUD USPEC 2**. Sin autorización previa

Vigilado Supersalud

de la gerencia general.

34. Ejercer o participar de una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.

35. Presentarse por fuera de la hora y el día en punto en que fue programado, independientemente de que el EMPLEADOR sufra o no perjuicios por esta situación.

36. Cualquier violación grave de LAS OBLIGACIONES O PROHIBICIONES ESPECIALES que incumben al trabajador de acuerdo con el presente reglamento interno de trabajo y los artículos 58 y 60 del C. S. T., en concordancia con el artículo 62 del C. S. T., y todas las FALTAS GRAVES del presente Reglamento Interno Trabajo.

37. La falta total del trabajador a sus labores durante media jornada o el día completo sin excusa suficiente, por segunda vez.

38. La falta total del trabajador a sus labores durante todo el día sin excusa suficiente por segunda vez.

39. Violación por parte del trabajador de cualquiera de las obligaciones contractuales o reglamentarias establecidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

40. Faltar a la verdad o en todo caso no ser verídico.

41. Todas las demás causales que el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece como justa causa para proceder a la terminación unilateral del contrato de trabajo.

42. Indisponer y generar un mal ambiente de trabajo, referirse ante compañeros de trabajo, usuarios, clientes, jefes y en general ante cualquier persona de manera grosera, calumniosa, ofensiva y faltar a la verdad sobre el empleador, jefes, compañeros de trabajo, el sitio de trabajo y en general todo acto que lesione el buen nombre de la empresa.

43. Negarse a prestar sus servicios laborales, pese a encontrarse en la empresa de manera física.

44. No acatar las órdenes del empleador cuando se requiera la prestación de los servicios en áreas o funciones diferentes en uso del **IUS VARIANDI** o facultad de subordinación del empleador siempre y cuando se respeten los derechos del trabajador en cuanto a salario y cargo de similares condiciones.

45. Engañar a la empresa suministrando cualquier documento falso como incapacidades, citas médicas, reportes de accidentes o cualquier otro que pretenda beneficios económicos o justificar ausencias, como también suministrar facturas falsas o que no correspondan a verdaderos gastos autorizados por la empresa, con los mismos fines.

46. Reportar, autorizar, o hacerse pagar de la Empresa, horas extras, dominicales o festivos, recargos por trabajo nocturno o festivo que no correspondan a la realidad. Igualmente pasar a la Empresa cuentas de cobro por viáticos no causados, o planillas o cuentas de gastos no ajustados a la realidad.

47. La designación o aplicación, por parte del trabajador, del valor de cualquier pago parcial de Cesantías para fines distintos para los cuales fue aprobada, o las afirmaciones falsas o tendenciosas u omisiones para obtener la liquidación.

48. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, aquí plasmadas o relacionadas en el contrato de trabajo o circulares las cuales harán parte integra del contrato y regirán el vínculo contractual.

Vigilado Supersalud

49. Retirarse de las instalaciones de la empresa sin permiso del empleador.
50. Mantener atrasado el trabajo asignado o no cumplir con las funciones inherentes a su cargo.
51. Las desavenencias repetidas con sus compañeros de trabajo.
52. Cualquier falta u omisión o negligencia en el trabajo en el manejo de los dineros en la empresa, valores, títulos o documentos de la empresa que el trabajador reciba, tenga en su poder o maneje, o que disponga de ello en su propio beneficio o de terceros, o que no rinda cuenta de ello, de acuerdo con los procedimientos establecidos por la empresa y en la oportunidad que deba hacerlo.
53. Vender o regalar la dotación suministrada por la empresa.
54. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne la Empresa.
55. Trabajar horas extras sin autorización de la empresa.
56. La falta en el manejo adecuado de la información confidencial de la empresa y sus clientes, el compartir dicha información con persona distinta a la que debe ser suministrada, ya sea de forma dolosa o por culpa o descuido.
57. Cualquier falta u omisión en el desarrollo de sus actividades laborales.
58. No acatar las órdenes y protocolos establecidos por la empresa, superiores o jefes.
59. No seguir los lineamientos del sistema de gestión de calidad impartido por **UT SALUD USPEC 2.**
60. Constituye falta grave no presentar, radicar, entregar o gestionar oportunamente las cuentas de facturación, soportes, informes o documentos requeridos para el proceso de cobro de los servicios prestados por la institución, dentro de los plazos establecidos por la normatividad vigente, los contratos suscritos o los procedimientos internos, cuando dicha omisión genere o pueda generar glosas, devoluciones, pérdida de ingresos, vencimiento de términos, afectación del flujo de recursos o perjuicios económicos para la institución.
61. Omitir, alterar o registrar información falsa o incompleta en historias clínicas o documentos asistenciales.
62. Prestar servicios asistenciales sin cumplir protocolos institucionales, procedimientos establecidos o lineamientos de seguridad del paciente.
63. Negarse injustificadamente a atender pacientes asignados dentro de sus funciones.
64. Realizar actos u omisiones que pongan en riesgo la integridad, salud o vida del paciente.
65. Solicitar, recibir o aceptar beneficios económicos, regalos o compensaciones a cambio de favorecer procesos institucionales.
66. Suplantar identidad o permitir que otra persona realice funciones asignadas.
67. Divulgar, compartir, fotografiar, copiar o utilizar información clínica, administrativa o personal de pacientes sin autorización.
68. Revelar información confidencial de la IPS o de sus usuarios.
69. Omitir el reporte de eventos adversos, incidentes o situaciones que comprometan la seguridad del paciente.
70. Alterar resultados, documentos institucionales, registros o soportes administrativos.
71. Generar pérdidas económicas por actuación dolosa o negligencia grave.

Vigilado Supersalud

72. Omitir o retrasar injustificadamente la respuesta y gestión de las glosas presentadas por los clientes o entidades responsables de pago, incumpliendo los términos establecidos y ocasionando o pudiendo ocasionar pérdidas económicas, vencimiento de plazos, afectación del recaudo o perjuicios para la institución.

73. Demorar los procesos a cargo del trabajador y afectar el normal desarrollo de los procesos de las demás áreas. Si después de revisado el caso, se determina la negligencia del trabajador se calificara como una falta grave.

PARÁGRAFO PRIMERO. Además de las causas enunciadas en el Código Sustantivo del Trabajo ARTÍCULO 58 y 60 del C. S. T., en concordancia con el artículo 62 del C. S. T., son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral por parte del Empleador todas las **FALTAS GRAVES** enunciadas, descritas y tipificadas en el presente Reglamento Interno de Trabajo y todas las demás previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo calificadas como **FALTAS GRAVES.**

PARÁGRAFO SEGUNDO. UT SALUD USPEC 2., después de escuchar al trabajador en diligencia de cargos y descargos previa citación salvaguardando el derecho a la defensa y debido proceso del trabajador, podrá terminar el contrato de trabajo de manera unilateral con justa causa, si no encuentra justificación suficiente y valedera por parte del colaborador y especialmente cuando el trabajador haya transgredido, vulnerado o haya incurrido en las conductas previstas en este Reglamento Interno de Trabajo en cuanto a las obligaciones legales, obligaciones especiales, prohibiciones y otras prohibiciones y en general las **FALTAS GRAVES** tipificadas en el presente Reglamento Interno de Trabajo y las previstas en los artículos 58 y 60 del C.S.T., y las causales del artículo 62 del C.S.T.

PARÁGRAFO TERCERO. Tienen igualmente el carácter de **FALTAS GRAVES** que dan lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del EMPLEADOR, las estipuladas como tales en el presente Reglamento Interno de Trabajo, en los contratos individuales de trabajo, en los manuales o procedimientos, o en las convenciones colectivas, pactos y laudos arbitrales si los hay, así como también las conductas previstas en los artículos 58 y 60 del C.S.T., y las causales del artículo 62 del C.S.T.

PARÁGRAFO CUARTO. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación, pensión de vejez o pensión de invalidez estando al servicio del EMPLEADOR es una justa causa para terminar el contrato de trabajo de manera unilateral con justa causa.

PARÁGRAFO QUINTO. La empresa está facultada para descontar del sueldo el valor correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

PARÁGRAFO SEXTO. JURISDICCIÓN DE LA EMPRESA. La Empresa podrá investigar, comprobar y sancionar las faltas que cometan sus trabajadores contra las normas laborales, contractuales, convencionales o reglamentarias, en el sitio específico de trabajo asignado al trabajador o en cualquiera de las instalaciones o dependencias de la Empresa, y fuera de ellas, cuando se

Vigilado Supersalud

trate de hechos previstos por la Ley o por este Reglamento.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. La aplicación de medidas disciplinarias por parte de **UT SALUD USPEC 2.** se realizará conforme a la gravedad de los hechos, las circunstancias particulares de cada caso y el procedimiento establecido en el presente reglamento.

La omisión, tolerancia o no imposición inmediata de una medida disciplinaria frente a una determinada conducta no podrá interpretarse como renuncia de la empresa a ejercer posteriormente las facultades disciplinarias previstas en la ley, el contrato de trabajo o el presente Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO OCTAVO. Las sanciones de suspensión disciplinaria se impondrán conforme a la gravedad de la falta, la reincidencia y las circunstancias particulares de cada caso, previo agotamiento del procedimiento disciplinario correspondiente y garantizando el derecho de defensa y debido proceso del trabajador.

En ningún caso las suspensiones excederán los límites establecidos en la normatividad laboral vigente.

PARÁGRAFO NOVENO. RESPONSABILIDAD POR DOLO Y CULPA. Todos los trabajadores son responsables ante la Empresa de los daños intencionales o que por su culpa, negligencia o descuido ocasionen en los edificios, máquinas, automotores, materias primas, elementos o productos de la empresa.

PARÁGRAFO DÉCIMO. CONSECUENCIA Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA. La suspensión disciplinaria prevista en los artículos anteriores implica siempre el descuento del tiempo no servido. El contrato de trabajo queda suspendido durante el tiempo que dure la sanción disciplinaria, con las consecuencias previstas por la Ley.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMERO. La empresa tendrá la facultad de agravar la sanción prevista en este reglamento siempre y cuando la acción u omisión del trabajador ocasione un grave daño para la empresa, dicha facultad debe estar soportada en pruebas fundantes.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO. Además del Gerente, y quien este delegue, el subgerente, Financiero o jurídico y el Coordinador de Gestión Humana, tendrán facultades para imponer las sanciones disciplinarias antes mencionadas, además de las expresamente señaladas en este reglamento, para imponer las sanciones de descargos y suspensiones.

CAPÍTULO XIX
PROCEDIMIENTO DEL PROCESO DISCIPLINARIO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LA SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 67. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES. En todas las actuaciones para

Vigilado Supersalud

aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del **debido proceso**, esto es, como mínimo los siguientes principios:

- Dignidad
- Presunción de Inocencia
- In Dubio Pro disciplinado
- Proporcionalidad
- Derecho a la Defensa
- Contradicción y controversia de las pruebas
- Intimidad
- Lealtad y Buena Fe
- Imparcialidad
- Respeto al Buen Nombre y a La Honra
- Non Bis In Ídem.
- Doble Instancia

PRIMERA INSTANCIA: La competencia para conocer, analizar y decidir en primera instancia los procesos disciplinarios, puede corresponder a:

- El área de Gestión Humana o Recursos Humanos,
- El área Jurídica de la empresa o
- Un tercero designado expresamente por la Gerencia General

UT SALUD USPEC 2., establece el siguiente procedimiento para la investigación de la conducta disciplinaria y llamado a descargos:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, el cual deberá ser por escrito.

3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.

4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora Pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a cinco (5) días.

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron o la decisión motivada de terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Vigilado Supersalud

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión adoptada por la empresa en segunda instancia para lo cual contara con tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la respectiva decisión de la empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El procedimiento de investigación administrativa y proceso sancionatorio no podrá superar el término de tres (3) meses contados desde la citación del trabajador a diligencia de descargos o desde la fecha en que el empleador tuvo conocimiento de los hechos objeto de investigación administrativa. Una vez cumplido el termino y no hubiere decisión de fondo, el proceso se archivará.

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

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

PARÁGRAFO QUINTO. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

PARÁGRAFO SEXTO. Entendiendo las características de la empresa se podrán rendir descargos en forma escrita cuando los términos de la distancia no permitan la citación personal, para dichos efectos las comunicaciones pueden ser enviadas por correo certificado o por el correo electrónico institucional, se podrán dar también descargos en forma virtual o sincrónica, mediante las herramientas que permitan establecer una comunicación mínimo por voz o hasta por video y que las mismas puedan ser grabadas y donde se pueda garantizar la identidad las partes asistentes. La determinación del modo, tiempo y lugar de los descargos es potestad de la empresa.

Si el trabajador no se presenta en el día y a la hora fijada para realizar sus descargos, se entiende que acepta los hechos, motivo por el cual el coordinador o jefe de Recursos Humanos dejará constancia respectiva en el acta de descargos firmándola ante testigos, lo mismo hará en el caso en que el trabajador se negare a firmar el acta de descargos.

Vigilado Supersalud

Del mismo modo, el Trabajador puede solicitar prórroga para rendir descargos siempre que medie un motivo o razón justificable, enfermedad acreditada por incapacidad médica, calamidad familiar, a lo que el plazo se computará de la misma manera que la citación inicial.

Se le notificará por escrito al trabajador el tipo de sanción aplicada quien deberá firmar en señal de aceptación, si entregada la notificación al trabajador, éste se negare a firmar, quien hace la notificación hará firmar el duplicado de esta por dos (2) testigos con sus respectivos documentos de identidad, haciendo constar la negativa del trabajador a recibir o firmar el duplicado de la comunicación. De esta manera se entenderá para todos los efectos legales y reglamentarios surtida la notificación de la resolución tomada por la compañía sobre el particular. Este mismo procedimiento se aplicará en los eventos de que el trabajador se niegue a firmar el acta de descargos o la citación a descargos.

El empleado citado a descargos que no acuda a la fecha y hora señalada podrá solicitar se fije nueva fecha dentro de los 5 días calendario siguientes, si los motivos de su inasistencia tienen plena y comprobable justificación. Las comunicaciones también serán enviadas al correo personal del trabajador comunicado en su hoja de vida.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. El trabajador que se considere perjudicado por algún hecho relacionado con el trabajo podrá presentar su reclamo o apelación, de manera fundada, comedida, y siempre por escrito, ante el superior inmediato, ante el Coordinador de Recursos Humanos o Gerente.

Artículo 68. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaría impuesta con violación del trámite señalado en el anterior ARTÍCULO (C.S.T. ARTÍCULO 115).

El proceso disciplinario se rige bajo los siguientes principios:

- El principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria.
- El principio de publicidad
- El principio de la inmediatez
- El derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba
- El principio de la doble instancia
- La presunción de inocencia
- El principio de imparcialidad
- El principio de non bis in ídem
- El principio de cosa juzgada
- La prohibición de la reformatio in pejus

PARÁGRAFO PRIMERO. DE LA SEGUNDA INSTANCIA. Una vez impuesta y notificada por escrito la sanción disciplinaria al trabajador(a), de conformidad con el procedimiento establecido en el presente reglamento, este podrá interponer recurso de apelación dentro de los tres (3) días

Vigilado Supersalud

hábiles siguientes a la notificación.

El recurso deberá presentarse ante el superior jerárquico correspondiente, en el siguiente orden de prelación:

- Área de Recursos Humanos o Gestión Humana.
- Director del área correspondiente (Jurídica, Operativa, Financiera o Administrativa).
- Gerencia General.

Las anteriores instancias evaluarán los antecedentes del proceso y podrán confirmar, modificar o revocar la sanción impuesta, de conformidad con las pruebas y actuaciones adelantadas dentro del procedimiento disciplinario.

El recurso deberá resolverse dentro de un término razonable, atendiendo el principio de inmediatez, para lo cual se establece un plazo máximo de uno (1) mes contados a partir de la presentación de la apelación.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La decisión de terminación del contrato de trabajo con justa causa no será susceptible de recurso de apelación dentro del procedimiento disciplinario interno, sin perjuicio del derecho que le asiste al trabajador de acudir ante las autoridades judiciales competentes para controvertir la decisión adoptada por el empleador.

PARÁGRAFO TERCERO. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO TRABAJADORES CON ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: Se deberá dar estricto cumplimiento al procedimiento Disciplinario establecido en la Sentencia C-593 de 2014. y obtener la Autorización del Inspector de Trabajo para su terminación.

PARÁGRAFO CUARTO. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO POR IMPRODUCTIVIDAD:

1. Citación al trabajador de la apertura del proceso disciplinario.
2. El traslado al imputado de las pruebas que fundamentan los cargos imputados.
3. La indicación de un término para que el acusado formule sus descargos controvierta las pruebas en su contra y entregue aquellas que sustenten sus descargos.
4. El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y congruente y la imposición de una sanción proporcional a la falta.
5. La posibilidad de que el trabajador pueda controvertir las decisiones, mediante los recursos pertinentes.

PARÁGRAFO QUINTO. PROCEDIMIENTO DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR AUSENCIA INJUSTIFICADA DEL TRABAJADOR

1. Requerir al Trabajador por escrito por cualquiera de estos medios: WhatsApp (celular personal), correo electrónico, correo certificado a la última dirección de domicilio

Vigilado Supersalud

registrada, con el fin de que se presente a las instalaciones de la empresa para rendir sus descargos, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibido de la comunicación.

2. Si el Trabajador no se presenta para presentar los descargos se deberá enviar un segundo escrito, con el fin de que se presente a las instalaciones de la empresa para rendir sus descargos, dentro de los tres (3) días siguientes al recibido de la comunicación.

3. Si el trabajador no se presenta se envía escrito de terminación de contrato de trabajo con justa causa por ausencia injustificada por correo certificado.

4. Si el trabajador no se presenta a reclamar la liquidación de prestaciones sociales, se deberá proceder a realizar la consignación de las prestaciones sociales en depósito judicial o Banco Agrario de Colombia o depósito judicial correspondiente.

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

PARÁGRAFO SEXTO. Este procedimiento en general podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. Conforme con todo lo anterior antes de iniciar una investigación de carácter disciplinario la Dirección de Gestión de Humana, revisará la información suministrada y verificará si la misma constituye una presunta falta disciplinaria por parte del trabajador; caso en el cual antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador deberá oír al trabajador sus explicaciones directamente y si éste es sindicalizado podrá ser 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. El empleado goza de todas las garantías como el derecho a la defensa y al debido proceso, de acuerdo con la legislación colombiana.

PARÁGRAFO OCTAVO. Para todos los efectos legales de notificación personal serán válidas las notificaciones efectuadas a los trabajadores por los siguientes medios: correo electrónico personal, correo certificado en la última dirección de domicilio registrada por el trabajador.

Vigilado Supersalud

TRÁMITE PROCESO DISCIPLINARIO

La empresa ha establecido el siguiente trámite con el fin de garantizar los derechos al debido proceso y defensa de los trabajadores para lo cual surtirá el siguiente procedimiento disciplinario:

I) **UT SALUD USPEC 2.**, mediante comunicado escrito, notificará al trabajador de la apertura del

proceso disciplinario, indicando las presuntas faltas que considere configuradas, y la calificación provisional de las mismas, corriéndole traslado de las pruebas que constituyeron la presunta falta o faltas disciplinarias y se le otorgará un plazo de cinco (5) días, para controvertir las faltas o los hechos y las pruebas recolectadas en el proceso y para que el trabajador pueda allegar las pruebas que considere necesarias para sustentar su derecho a la defense. Conforme con todo lo anterior al trabajador se le citará con cinco (5) días de antelación, respetando de esta manera su derecho a la defensa y al debido proceso.

II) El empleador citará al trabajador indicándole la fecha y hora en que se adelantará la diligencia de descargos a fin de oírlo en descargos y con el fin de que aporte las pruebas que desee hacer valer desde la comunicación escrita de la apertura del proceso disciplinario o en la misma diligencia, conforme al numeral anterior. Así mismo **UT SALUD USPEC 2.,** podrá solicitarle al trabajador la respectiva aclaración de los hechos conforme a la falta investigada, en todo caso la respectiva comunicación se ceñirá a lo indicado en el numeral anterior.

III) El empleador le advertirá al trabajador, que podrá estar acompañado por dos (2) compañeros de trabajo, los cuales harán las veces de testigos.

IV). En caso de silencio o inasistencia por parte del trabajador, a la audiencia de descargos, se presumirán por ciertos los hechos investigados.

V) Surtido el anterior procedimiento, la empresa tomará la decisión que corresponda, mediante acto motivado y congruente, el cual será comunicado al trabajador, mediante oficio o por cualquier medio tecnológico existente. Notificación en físico de manera personal, correo electrónico personal, correo certificado en la dirección física suministrada por el trabajador al momento de la contratación.

VI) El trabajador que no se encuentre conforme con la decisión, sanción o con la terminación unilateral del contrato de trabajo, podrá interponer el respectivo RECURSO DE APELACIÓN dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, sustentando debidamente en forma escrita el recurso, el cual será resuelto por el Superior Jerárquico del funcionario que emitió el pronunciamiento de primera instancia. No obstante, lo anterior el trabajador si lo considera necesario podrá acudir ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral. Todo lo anterior conforme lo preceptuado en la Sentencia C-593 de 2014 Corte Constitucional M.P., Jorge Ignacio Pretelt.

VII) Contra la decisión de segunda instancia no procede recurso alguno. No obstante, lo anterior el trabajador si lo considera necesario podrá acudir ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral demandando el acto de imposición de la sanción o el acto que decidió la terminación unilateral del contrato de trabajo y/o el acto que resolvió la apelación en segunda instancia. Todo lo anterior conforme lo preceptuado en la Sentencia C-593 de 2014 Corte Constitucional M.P., Jorge Ignacio Pretelt.

VIII) La Empresa dará cumplimiento al principio de inmediatez según los pronunciamientos de

Validado Sparsap

la Corte Constitucional; lo anterior, desde el momento que se conocieron los hechos, hasta la decisión que adopte la empresa no podrá superar el termino de tres (3) meses.

IX) **UT SALUD USPEC 2.,** si lo considera necesario y oportuno podrá adelantar el proceso disciplinario por escrito o de manera virtual atendiendo el mismo procedimiento aquí establecido para lo cual Indicará al trabajador el plazo o tiempo para presentar sus explicaciones por escrito. En este caso, en la respectiva citación y apertura del proceso disciplinario, la empresa deberá indicar las preguntas que deberán ser resueltas por el trabajador en la aplicación escrita solicitada, de ser necesario las preguntas.

X) En cualquiera de los dos (2) eventos anteriores descargos presenciales, por escrito o de manera virtual el trabajador deberá aportar las pruebas que pretenda hacer valor en su defensa, ya sea en la diligencia de descargos o junto con las explicaciones escritas entregadas.

XX) Luego de adelantada la diligencia de descargos o de conocer las explicaciones escritas solicitadas, la empresa evaluará en su integridad las pruebas existentes y procederá a realizar un pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado, dirigido al trabajador, en virtud del cual se imponga una medida proporcional a los hechos que la motivaron. Igualmente, mediante este acto se deberá señalar las fechas en que se hará efectiva la medida tomada.

PARÁGRAFO NOVENO. Los presuntos incumplimientos o faltas a los deberes, obligaciones y prohibiciones del trabajador tienen que estar preestablecidos en la Ley laboral vigente o el Reglamento Interno de Trabajo y deben ser indicados al trabajador.

PARÁGRAFO DÉCIMO. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo y de lo dispuesto en el artículo 115 del C.S.T., y lo preceptuado en la Sentencia C-593 de 2014 Corte Constitucional M.P., Jorge Ignacio Pretelt.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMERO. El proceso y la respectiva investigación disciplinaria será llevado a cabo por el área de **GESTIÓN HUMANA,** quien tendrá la potestad de involucrar a las personas o procesos que considere pertinente y que tengan directa relación con el caso materia de investigación con la finalidad de llegar a la aclaración total o la verdad sobre los hechos que se investigan disciplinariamente.

ARTÍCULO 69. Todas las **FALTAS GRAVES** previstas en general en el presente Reglamento Interno de Trabajo podrán ser sancionadas disciplinariamente por **UT SALUD USPEC 2.,** con suspensión en el contrato de trabajo por PRIMERA VEZ hasta por ocho (8) días y por SEGUNDA VEZ suspensión en el contrato de trabajo hasta por quince (15) días a criterio de **UT SALUD USPEC 2.** Igualmente ante todas las conductas de **FALTAS GRAVES** antes descritas la empresa podrá optar por la terminación unilateralmente del contrato de trabajo con justa causa a criterio de **UT SALUD USPEC 2.,** cuando se presenten cualquiera de las **FALTAS GRAVES** descritas y/o

Versión Controlada

tipificadas en el presente Reglamento Interno de Trabajo a criterio de **UT SALUD USPEC 2.**

PARÁGRAFO PRIMERO. Conforme con todo lo anterior **UT SALUD USPEC 2.,** podrá optar después de escuchar al trabajador en diligencia de cargos y descargos la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral con justa causa si no encuentra justificación suficiente por parte del trabajador ante la comisión de una **FALTA GRAVE** por parte del trabajador investigado disciplinariamente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. UT SALUD USPEC 2. podrá imponer sanciones consistentes en suspensión del contrato de trabajo conforme a la gravedad de la falta disciplinaria y de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo, y el código sustantivo del trabajo hasta por un término máximo de treinta (30) días, garantizando el debido proceso, la proporcionalidad y razonabilidad de la medida.

PARÁGRAFO TERCERO. UT SALUD USPEC 2., después de escuchar al trabajador en diligencia de cargos y descargos podrá terminar el contrato de trabajo de manera unilateral con justa causa si no encuentra justificación suficiente por parte del trabajador cuando el trabajador haya transgredido, vulnerado o haya incurrido en las conductas previstas en este Reglamento Interno de Trabajo en cuanto a las obligaciones legales, obligaciones especiales, prohibiciones y otras prohibiciones y las **FALTAS GRAVES** del presente Reglamento Interno de Trabajo y de las señaladas en los artículos 58 y 60, en concordancias con las causales del artículo 62 del C.S.T.

PARÁGRAFO CUARTO: MEDIDA PREVENTIVA En caso de presunta comisión de una falta grave que pueda afectar la seguridad, la convivencia laboral, la adecuada prestación del servicio, la integridad de pacientes, usuarios, trabajadores o los intereses de la Empresa, EL EMPLEADOR podrá adoptar medidas preventivas temporales, incluyendo el retiro provisional del trabajador de su lugar de trabajo mientras se adelanta el correspondiente proceso disciplinario interno.

Para efectos de la presente disposición, podrán dar lugar a la adopción de medidas preventivas, entre otras, las conductas relacionadas con presuntos actos de violencia, agresión física o verbal, acoso, amenazas, abandono del cargo, incumplimiento de protocolos asistenciales o de seguridad del paciente, consumo de alcohol o sustancias psicoactivas en el trabajo, alteración de documentos o registros, conductas que comprometan la seguridad de pacientes o usuarios, o cualquier otra situación que razonablemente pueda afectar la operación, la seguridad o los intereses de la Empresa.

La medida preventiva tendrá carácter transitorio y no constituirá sanción disciplinaria anticipada, garantizando en todo momento el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción del trabajador.

La decisión será comunicada al trabajador por cualquier medio físico o electrónico autorizado o habitualmente utilizado por la Empresa para las comunicaciones laborales.

Vigilado Supersalud

DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 70: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de Trabajo sin necesidad de realizar proceso disciplinario, las indicadas en el artículo 7 del decreto 2351 de 1965, a saber:

A) Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes, socios y jefe de área o coordinadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, Maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso comprobado o en flagrancia que el trabajador cometa en la institución, establecimiento o área de trabajo, o en el desempeño de sus funciones.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST., o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente Reglamento.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o del arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma para justificar la terminación del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con el perjuicio de la Empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo con el artículo 2 del Decreto 1373 de l.966, el empleador requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos por escrito, mediante uno y otro aviso un lapso no menor o inferior de ocho (8) días. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ochos (8) días siguientes. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho días siguientes.

Vigilado Supersalud

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades en especial las de interés de salud pública o accidentes.
13. El reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez o invalidez estando al servicio de la Empresa.
14. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
15. En los casos de los numerales 9 a 14 de este artículo, para la terminación del Contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor a treinta (30) días.
16. El incumplimiento de los procesos institucionales establecidos en el sistema de gestión de calidad entre ellos están Manual de Bioseguridad, Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial entre otros.
17. Constituye falta grave cualquier conducta de acoso, abuso, acceso, contacto o acto de naturaleza sexual realizado sobre pacientes, usuarios o terceros que se encuentren en estado de vulnerabilidad, indefensión, incapacidad para consentir libremente o bajo cualquier condición que limite su autonomía física, mental o emocional, así como el aprovechamiento de la posición de autoridad, confianza, cuidado o atención derivada de las funciones desempeñadas por el trabajador.
18. El incumplimiento por parte del trabajador de los procesos de atención directa a usuarios que afecte las políticas institucionales entre ellas Humanización, Calidad, Seguridad del paciente, Bioseguridad, seguridad y salud en el trabajo y demás políticas adoptadas por la organización.
19. Tienen igualmente, el carácter de justas causas de terminación unilateral del contrato por parte del empleador las estipuladas en los contratos individuales de trabajo o en las convenciones colectivas y fallos arbitrales.

B) Por parte del trabajador:

- El haber sufrido engaño por parte del empleador respecto a las condiciones de trabajo.
- Todo acto de violencia, malos tratos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de este.
- Cualquier acto del empleador o sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y

Vigilado Supersalud

que pongan en peligro su seguridad, su salud y que el empleador no se allane a modificar.

- Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales y legales.
- La exigencia del empleador sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos, de aquel para el cual se le contrató.
- Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los Artículos 57 y 59 del CST., o cualquier falta grave calificada en el presente reglamento.

Parágrafo: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posterior a tal comunicación no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XX
PERSONAS ANTE QUIEN DEBE PRESENTARSE RECLAMOS Y SU TRÁMITE

ARTÍCULO 71. Los reclamos de los trabajadores se harán mediante el procedimiento establecido en el PQRS del área de recursos o gestión humana quien los oirá y resolverá en justicia y equidad. El cual se encuentra socializado a la totalidad de la fuerza laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los reclamos que aludan a situaciones relativas a acoso o similares deberán tramitarse ante el comité competente para ello **(COMITÉ DE CONVIVENCIA),** y los asuntos relativos a seguridad y salud en el trabajo ante el comité paritario de salud y seguridad en el trabajo, COPASST competente para ello o los organismos que la ley establezca.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El personal de la empresa tendrá derecho a presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos. El reclamante deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo, ante quien tenga la inmediata jerarquía en el orden ascendente o ante el área de gestión humana preferentemente.

Atendida su naturaleza, los reclamos serán resueltos dentro de un plazo razonable. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores se tendrán en cuanta los organismos que la ley establezca.

PARÁGRAFO TERCERO. Conforme con lo anterior el personal de la Empresa deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos. El reclamante deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente o ante el área de gestión humana o, sobre la persona ante quien primero formuló

Versión Sprsalud

el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, de acuerdo con su naturaleza.

PARÁGRAFO CUARTO. La Empresa reconoce el derecho de queja que los subalternos puedan tener contra sus superiores, teniendo siempre en cuenta, como norma invariable, en guarda de la disciplina que debe imperar dentro de la organización, que los empleados deben respetar y obedecer a sus respectivos superiores y éstos, deben guardar con sus subalternos las consideraciones de cultura y educación y buen trato que le son debidos. La queja contra cualquier superior deberá formularse ante el inmediato superior de aquel contra quien vayan dirigidas y estarán sometidas al mismo procedimiento previsto para la imposición de sanciones disciplinarias.

PARÁGRAFO QUINTO. 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 hay.

PARÁGRAFO SEXTO. En **UT SALUD USPEC 2.,** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXI
MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN. (Ley 1010 de 2006

ARTÍCULO 72. 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.

ARTÍCULO 73. Definición. 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 prejuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

No obstante, es importante resaltar que la presente ley únicamente se aplica respecto de situaciones que ocurran en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, es decir, no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación, ni en la contratación administrativa.

ARTÍCULO 74. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

Vigilado Supersalud

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.

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.

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

a) Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promueven vida laboral conviviente.
b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
d) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 75. Mecanismos de Prevención de las conductas de acoso laboral.

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva connivente, 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.

ARTÍCULO 76. Procedimiento para superar las conductas de acoso laboral.

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

La empresa tendrá un **Comité de Convivencia Laboral**, conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo (que deroga las Resoluciones 652 y 1356 de 2012). La conformación del Comité será bipartita y su número depende del tamaño de la empresa: (i) menos de cinco (5) trabajadores: 1 representante de cada parte, sin suplentes; (ii) entre cinco (5) y veinte (20) trabajadores: 1 representante de cada parte con sus respectivos suplentes; (iii) más de veinte (20) trabajadores: dos (2) representantes de cada parte con sus respectivos suplentes. Período

Vigilado Supersalud

de vigencia: dos (2) años. El empleador designa directamente sus representantes; los trabajadores eligen los suyos por votación secreta. No podrán integrar el Comité quienes hayan sido objeto o autores de queja de acoso laboral en el año anterior. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia PREVENTIVA; su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador. **EL COMITÉ NO DETERMINA SI HAY ACOSO LABORAL.** Este comité se denominará "**Comité de Convivencia Laboral".**

Cuando el presunto acosador o el denunciante pertenezcan al Comité, quedaran impedidos para participar en dicho proceso.

EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL REALIZARÁ LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES:

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

h) Este Comité se reunirá **ordinariamente de forma mensual** para elaborar informes, hacer seguimiento a compromisos y formular recomendaciones (Art. 9, Res. 3461/2025). Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes. Se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral. El procedimiento preventivo no podrá exceder 65 días calendario desde la queja formal (Art. 6 Pár. 2, Res. 3461/2025). PARÁGRAFO: En los casos de acoso sexual, el Comité de Convivencia Laboral NO es el competente, ya que estas conductas no son conciliables. La alta dirección o el jefe de talento humano establecerá el procedimiento para quejas de presunto acoso sexual conforme a la Ley 2365 de 2024 (Art. 6 Pár. 1, Res. 3461/2025). El Comité designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones configurantes de acoso laboral.

Vigilado Supersalud

i) Recibidas las soluciones para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando si a ello hubiere lugar a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación del tejido conviviente si fuere necesario, formulará las recomendaciones que estime indispensables y en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
j) Si como resultado de la actuación del comité, éste 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.
k) En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, 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.

ARTÍCULO 77. PROCEDIMIENTO PARA INTERPONER UNA DENUNCIA DE PRESUNTO ACOSO LABORAL:

La denuncia, que tendrá tratamiento confidencial, deberá interponerse por escrito ante Gestión Humana quien deberá remitirla al Comité de Convivencia Laboral y darle tramite dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

El denunciante deberá acreditar alguna prueba verosímil de la situación.

El Comité llamará a versión libre o descargos a la persona acusada e igualmente oirá al denunciante en los casos en que sea necesario, con el fin de que este amplié su versión de los hechos.

Una vez escuchadas las partes implicadas en la reunión programada por el Comité, este reunirá a los implicados y les señalará en primer lugar que las actuaciones son estrictamente confidenciales y a continuación propondrá fórmulas de arreglo, el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL señalará las recomendaciones que estime necesarias y los compromisos de convivencia a que haya lugar. Si las partes concilian sus diferencias, deberá dejar constancia en el acta de las medidas acordadas por las partes para resarcir el acto de acoso y hostigamiento laboral en que se ha incurrido, situaciones que deberán ser acordes para cada caso. Tales medidas podrán estar constituidas por el ofrecimiento formal de excusa, compromisos de comportamiento, planes de mejoramiento personal, etc.

En caso de no haber acuerdo, el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL levantará un acta en la que se deje expresa constancia de los hechos que le fueron informados, de haberse escuchado a las partes y de la proposición de fórmulas de arreglo y/o correctivas ante la ocurrencia de los hechos puestos en su conocimiento y de que no se llegó a ningún acuerdo conciliatorio. Conforme al Art. 6 num. 6 de la Res. 3461/2025 (sector privado): el Comité informa

Vigilado Supersalud

a la alta dirección y cierra el caso. La trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. La remisión se realizará máximo a los 15 días calendario de verificado el incumplimiento. El Comité NO determina si hay acoso laboral.

Con posterioridad a los procedimientos anteriormente señalados, EL EMPLEADOR determinará si hay lugar al inicio del correspondiente proceso disciplinario, mediante citación y llamado a descargos del trabajador investigado, garantizando en todo momento el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción.

Una vez agotado el procedimiento disciplinario interno, y conforme a la valoración de los hechos, pruebas y gravedad de la conducta, EL EMPLEADOR podrá imponer las sanciones disciplinarias previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo y demás políticas internas de UT SALUD USPEC 2.

Las conductas calificadas como faltas graves podrán dar lugar a sanciones de suspensión del contrato de trabajo hasta por un (1) mes o, según corresponda y de conformidad con la normatividad laboral vigente, a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.

En las carpetas de las hojas de vida del trabajador presuntamente acosado, así como en la del trabajador que eventualmente haya incurrido en un comportamiento de acoso u hostigamiento laboral, deberán archivarse sendas copias del procedimiento adelantado y de las decisiones tomadas.

ARTÍCULO 78. Término para la denuncia. Para efectos de las acciones laborales derivadas del acoso laboral, **las acciones caducarán en tres (3) años** a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas (Ley 2209 de 2022, que modificó el Art. 18 de la Ley 1010 de 2006, referenciada en la Res. 3461/2025

ARTÍCULO 79. Todos los trabajadores se obligan a presentar cualquier tipo de queja de **ACOSO LABORAL** inicialmente ante el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, conforme** lo señala la ley 1010 de 2006, y el MINISTERIO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 80. Para efectos del presente Reglamento **se entenderá por acoso laboral** toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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, tendiente a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

ARTÍCULO 81. Modalidades de acoso laboral. Son las siguientes:

Vigilado Supersalud

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 pueda producir desmotivación laboral.

3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, 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 perdida 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.

PARÁGRAFO. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos 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 compañía y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 82. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:

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

Vigilado Supersalud

que sean justificados, fundados en criterios, y no discriminatorios.

4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con el EMPLEADOR o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación del EMPLEADOR o la institución.
5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación correspondiente.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Política Nacional.
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
8. Las exigencias respecto de las obligaciones y prohibiciones de que tratan los artículos 61 y 63 del presente Reglamento Interno de Trabajo y cláusulas de los contratos de trabajo.
9. El cumplimiento de funciones o tareas asignadas por su jefe inmediato.

CAPÍTULO XXII
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO

ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL / MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

APLICACIÓN DE LA LEY 2365 DE 2024. POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

ARTÍCULO 83. DEL ACOSO SEXUAL: Conforme al Art. 2° de la Ley 2365 de 2024, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé **una o varias veces** en contra de otra persona en el contexto laboral (NO requiere persistencia). Son manifestaciones: comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física o sexualidad, contacto físico no consentido, miradas lascivas, gestos sexuales, bloqueo de movimientos, variaciones de tareas para presionar conductas sexuales, exhibición de material pornográfico sin consentimiento, solicitudes reiteradas de citas, demanda de comportamientos sexuales con o sin propuesta de recompensa, y toda forma de coacción o amenaza de carácter sexual.

PARÁGRAFO PRIMERO. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL:

PARÁGRAFO SEGUNDO. (NUEVO) — OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR (Art. 11, Ley 2365/2024): 1) Crear y mantener política interna de prevención reflejada en el reglamento, contratos y protocolos, ampliamente difundida. 2) Garantizar derechos de las víctimas y mecanismos de

Vigilado Supersalud

no repetición. 3) Implementar protección inmediata para evitar daño irremediable. 4) Informar a la víctima su facultad de acudir a la Fiscalía. 5) Remitir la queja a la autoridad competente a petición de la víctima. 6) Abstenerse de actos de censura o revictimización. 7) Publicar semestralmente el número de quejas y sanciones (anonimizado) ante el SIVIGE dentro de los 10 días siguientes al semestre.

PARÁGRAFO TERCERO. (NUEVO) — GARANTÍAS DE PROTECCIÓN A VÍCTIMAS (Art. 13, Ley 2365/2024): Las víctimas tienen derecho a: 1) Trato libre de estereotipos de género. 2) Atención emocional y psicológica en la ARL. 3) Traslado del área de trabajo. 4) Teletrabajo si hay condiciones de riesgo. 5) Evitar interacción con la persona investigada. 6) Terminar el contrato sin sanción por preaviso. 7) Confidencialidad y no confrontación. Las medidas 3, 4, 5 y 6 se adoptarán en máximo 5 días hábiles.

PARÁGRAFO CUARTO. (NUEVO) — ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA (Art. 14, Ley 2365/2024): El despido de la víctima dentro de los 6 meses siguientes a la queja carece de todo efecto y se presume retaliación. La carga de desvirtuarla recae en el empleador. Multa entre 1 y 5.000 salarios mínimos legales diarios vigentes. Protección extensible a testigos.

PARÁGRAFO QUINTO. (NUEVO) — MECANISMO DE QUEJA (Art. 15, Ley 2365/2024): La queja interna al empleador NO es requisito de procedibilidad para la denuncia penal o la queja disciplinaria. Si el presunto acosador es el superior jerárquico, la queja va directamente ante la Inspección de Trabajo. El acoso sexual es delito penal y falta disciplinaria gravísima para servidores públicos (Art. 18, Ley 2365/2024). La queja podrá presentarse por correo electrónico, escrito ante Gestión Humana o cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal.

PARÁGRAFO PRIMERO. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL:

a) La empresa, ha adoptado diversos mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, entre los cuales se encuentran:
b) Realización de actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de pacífica convivencia.
c) Realización de capacitaciones y charlas, encaminadas a crear un ambiente laboral apropiado, de respeto y armonía.
d) Mantener permanentemente las condiciones dignas y justas entre quienes comparten vida laboral empresarial, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.
e) Se adelantarán actividades orientadas a prevenir conductas de acoso laboral.
f) Se divulgará el contenido de la ley 1010 de 2006, particularmente en relación con las conductas que pueden o no constituir acoso laboral, las circunstancias agravantes y atenuantes y el tratamiento sancionatorio, y la Ley 2365 de 2024 sobre la Prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.

Vigilado Supersalud

g) Creación de espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica del ambiente laboral.
h) 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. H. Creación de un Comité de Convivencia Laboral.
i) Cumplir con el procedimiento establecido en la guía para prevenir el acoso sexual y laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y/O ACOSO SEXUAL. Para efectos de la atención y trámite de las conductas relacionadas con presunto acoso laboral y/o acoso sexual, todas las personas que intervengan en el procedimiento deberán guardar absoluta reserva y confidencialidad respecto de los hechos, información y sujetos involucrados.

El procedimiento será el siguiente:

a) Cualquier trabajador(a) vinculado(a) laboralmente con la Empresa que considere ser víctima de una conducta que pueda constituir acoso laboral y/o acoso sexual deberá informar la situación de manera inmediata al área de Gestión Humana, la cual realizará la verificación preliminar correspondiente y adoptará las medidas iniciales a que haya lugar conforme a las políticas y protocolos internos de la Empresa.

La información presentada será manejada de manera confidencial y reservada. En caso de que la situación involucre al personal de Gestión Humana o a la Dirección Administrativa, la queja deberá ser puesta en conocimiento de la Gerencia General.

b) Cuando los hechos correspondan presuntamente a conductas de acoso laboral, y una vez analizada la procedencia de la queja, el área de Gestión Humana remitirá el caso al Comité de Convivencia Laboral para el trámite correspondiente, de conformidad con las funciones asignadas por la normatividad vigente.

c) Cuando los hechos correspondan presuntamente a conductas de acoso sexual, violencia sexual o cualquier conducta que pueda constituir falta grave o conducta punible, el caso será tramitado directamente por la Empresa conforme al procedimiento disciplinario interno, las políticas institucionales y la normatividad legal vigente, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar ante las autoridades competentes.

PARÁGRAFO TERCERO. MITIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL POR IMPOSICIÓN DE SANCIONES:

1. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

Vigilado Supersalud

2. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
3. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
4. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
5. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.
6. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
7. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
8. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

UT SALUD USPEC 2. adopta y aplica las políticas y protocolos internos establecidos para la prevención, atención, investigación y manejo de situaciones relacionadas con acoso sexual laboral, conforme a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO CUARTO. De conformidad con la **Ley 2466/2025,** la empresa Adopta Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el **mundo del trabajo**. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante. Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.

LÍMITES A LA SUBORDINACIÓN. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.

Vigilado supersalud

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.

El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes

PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN: Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral., en este mismo sentido:

a) Se prohíbe así mismo el **racismo y la xenofobia**, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo.

b) Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

c) Exigir a la **persona en embarazo** ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

d) Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

e) Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

f) Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabaja doras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

g) Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

Vigilado Supersalud

Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo: Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son:

a) Espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales.

b) Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo. Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo con la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

El Ministerio del Trabajo vigilará y sancionará su incumplimiento en los términos vigentes en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.

Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado. En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizar la igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.

El Ministerio de Trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes,

Vigilado Supersalud

desarrollarán, promoverán y adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica

PARÁGRAFO QUINTO. UT SALUD USPEC 2., promueve y exige un ambiente laboral en el cual las personas sean tratadas con respeto y dignidad, protegiendo su integridad física y psíquica de agresiones sexuales o laborales, en, o con ocasión, del desempeño de su trabajo.

El Acoso Sexual, y Acoso Laboral atentan contra la dignidad y la salud de las personas, por lo que **UT SALUD USPEC 2.,** impulsa acciones y medidas encaminadas a la prevención y sanción de dichas conductas, fomentando un buen clima laboral y una cultura de integridad.

El objetivo principal de esta Política es establecer los principios básicos por los cuales se deben regir **UT SALUD USPEC 2.,** y todos sus colaboradores para prevenir toda forma de Acoso Sexual o Laboral en el trabajo y establecer las directrices que deben seguir los colaboradores en caso de ocurrencia de estas situaciones.

La Política **DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO** tiene carácter Institucional por lo que es aplicable tanto para **UT SALUD USPEC 2.,** Como para todos sus colaboradores debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento. Adicionalmente **UT SALUD USPEC 2.,** promoverá a través de sus cláusulas contractuales y comunicaciones internas que sus proveedores y socios comerciales ajusten su conducta a los principios establecidos en esta Política.

PRINCIPIOS GENERALES

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL EN EL TRABAJO UT SALUD USPEC 2

INTRODUCCIÓN.
UT SALUD USPEC 2 promueve y exige un ambiente laboral en que las personas sean tratadas con respeto y dignidad, y en que se proteja su integridad física y (psicológica) de agresiones laborales, en, o con ocasión, del desempeño de su trabajo. El Acoso Laboral atentan contra la dignidad y la salud de las personas, por lo que UT SALUD USPEC 2 impulsa acciones y medidas encaminadas a la prevención y sanción de dichas conductas, fomentando un buen clima laboral y una cultura de integridad.

OBJETIVO.
El objetivo principal de esta Política es establecer los principios básicos por los que deben regirse UT SALUD USPEC 2 y todos sus colaboradores para prevenir toda forma de Acoso Laboral y establecer las directrices que deben seguir los colaboradores en caso de ocurrencia de estas situaciones.

ALCANCE.

Vigilado Supersalud

Esta Política es de carácter Institucional por lo que es aplicable a todo UT SALUD USPEC 2 independientemente de la modalidad de vinculación, debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos sus colaboradores. Adicionalmente, UT SALUD USPEC 2 promoverá a través de sus cláusulas contractuales y comunicaciones internas y que sus proveedores y socios comerciales ajusten su conducta a los principios establecidos en esta Política. Aplicación en todos los espacios laborales, incluyendo entornos físicos o digitales, cuando se desarrollen las obligaciones laborales.

PRINCIPIOS GENERALES.
Los principios generales que en esta materia deben guiar el actuar de UT SALUD USPEC 2 y de todos sus Colaboradores, son los siguientes: Promoción de un buen ambiente laboral Todos los Colaboradores tienen el derecho de ejercer sus actividades laborales en un ambiente laboral digno y de mutuo respeto.

Por lo anterior, UT SALUD USPEC 2 fomentará un espacio en el que existan relaciones constructivas entre las personas y un buen clima laboral. Conductas prohibidas Esta Política prohíbe toda conducta que constituya Acoso laboral en el trabajo.

Por su parte, entre otras, se consideran conductas constitutivas de Acoso Laboral amenazar a un Colaborador; gritarle o insultarlo, ya sea que esté solo o en presencia de otras personas; ignorarlo o excluirlo, hablando sólo a terceras personas que estén presentes, simulando que está ausente; difundir rumores que puedan dañar su reputación, imagen o profesionalismo; dichas conductas deben ser reiteradas y que tengan como intención o resultado el menoscabo, maltrato o humillación del Colaborador que es objeto de ellas, o amenacen o perjudiquen la Situación Laboral u oportunidades de quien las sufre. El Acoso Laboral puede ejercerse de un jefe hacia un subordinado, de un subordinado hacia un jefe, o bien entre pares. Por su parte, así mismo puede ejercerse por parte de terceros, como Proveedores y Clientes, hacia los Colaboradores.

Se consideran conductas o manifestaciones de acoso laboral entre otras, las siguientes, teniendo en cuenta la Ley 1010/2006, la cual estipula las presentes modalidades:

- Maltrato por parte de un compañero o subalterno.
- Persecución por parte de un jefe superior o inmediato.
- Discriminación laboral.
- Entorpecimiento a la actividad que realiza la persona en la empresa.
- Inequidad laboral.
- Desprotección laboral.

Vigilado Supersalud

Medidas de Prevención del Acoso Laboral

Difusión
UT SALUD USPEC 2 y la coordinación de Gestión Humana serán responsables de desarrollar, capacitaciones, infografías, campaña comunicacional por medio de la cual se informe de esta Política y temas básicos relacionados al Acoso Laboral y de las medidas de prevención y sanción, a fin de fortalecer una cultura basada en el respeto y la dignidad de las personas.

Capacitación
La Gerencia de UT SALUD USPEC 2, en conjunto con las Personas que delegue realizarán capacitaciones para los Colaboradores, con la periodicidad que estimen necesaria, con la finalidad de sensibilizar y concientizar sobre este tipo de conductas, promoviendo la denuncia por quienes tengan conocimiento, o hayan sido víctimas de conductas de Acoso Laboral.

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL (Art. 7- Ley 1010/2006)

- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- Injustificadas amenazas de despido.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral.
- El trato discriminatorio por razón de etnia o raza, género, sexo, orientación sexual, religión o creencias, nacionalidad, ideología política, discapacidad o enfermedad
- Acciones que obstaculicen el cumplimiento o el retraso de su labor.
- Asignación de funciones sin los cumplimientos de los requisitos mínimos de protección. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública.

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. (Art. 8- Ley 1010/2006) No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.

Vigilado Supersalud

- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO

Denuncia Todo colaborador que tenga conocimiento o sea víctima de conductas que puedan constituir Acoso Laboral, podrá realizar su denuncia a través de correo electrónico establecido por cada comité de convivencia laboral según la sede a la que corresponda así.

sst@grupomacromedips.com.co

Así mismo podrá radicar la denuncia de forma escrita ante el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL – con formato establecido institucional- según la sede que corresponda el trabajador conforme a la política interna y conforme a la ley, o recurrir a la autoridad correspondiente, de acuerdo con lo que disponga la Legislación Aplicable.

El Comité de Convivencia evaluará los hechos y podrá citar a las partes para conciliación o recomendaciones preventivas. Si se identifica posible acoso, se informará a Talento Humano o Control Interno Disciplinario para la investigación formal.

Investigación
Las denuncias relativas a Acoso Laboral se investigarán de acuerdo con lo dispuesto en el Protocolo de atención a casos que constituyen una conducta de presunto acoso laboral de UT SALUD USPEC 2 y con la Legislación Aplicable.

Confidencialidad
Toda información que reciba UT SALUD USPEC 2 relacionada con un Acoso Laboral deberá tratarse de forma estrictamente confidencial, compartiéndola a quienes corresponda en la medida que exista en sus receptores Necesidad de Saber, resguardando la identidad del denunciante, del denunciado y de todas las personas que participen de una investigación, así como de todo dato relacionado a la misma. Por su parte, todo colaborador que tome conocimiento de un caso de Acoso Laboral deberá guardar confidencialidad al respecto.

VigiladoSupersalud

NO REPRESALIAS

UT SALUD USPEC 2 no tolerará represalias en contra de cualquier colaborador que, de buena fe, haga una consulta, denuncia, o participe en cualquier forma en una investigación relacionada con conductas de Acoso Laboral en el trabajo.

CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA UT SALUD USPEC 2 será responsable de la implementación y ejecución de la presente Política. Asimismo, todo Colaborador tiene la responsabilidad de velar por el fiel cumplimiento de esta Política y la normativa interna que sobre la materia haya dictado la institución.

GESTIÓN DEL TRAMITE CANAL Cualquier infracción a esta Política podrá dar lugar a medidas disciplinarias respecto del colaborador, de acuerdo con lo establecido en el contrato laboral la legislación vigente y el Reglamento Interno del trabajo. En caso de cualquier duda o consulta que los colaboradores tengan respecto de la aplicación de esta Política, o de denuncias que quisieren efectuar en relación con cualquier acto contrario a la misma, podrán hacerlo a través de correo electrónico rhumanos@grupomacromedips.com.co

GLOSARIO

Acoso Laboral: "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".

Maltrato laboral: actos de violencia física o verbal, insultos, burlas, humillaciones, o cualquier manifestación que afecte la dignidad de la persona trabajadora.

Persecución laboral: acciones reiteradas de descalificación, control excesivo, asignación injustificada de cargas de trabajo o sanciones con el fin de desestabilizar al trabajador.

Discriminación laboral: trato diferenciado o excluyente por razones de raza, sexo, edad, religión, orientación sexual, ideología política, condición física o social, estado de salud o cualquier otra condición personal.

Colaboradores: significa: 1) toda y cualquier persona vinculada a UT SALUD USPEC 2 por un contrato de trabajo; 2) todo aquel que actúa a nombre de UT SALUD USPEC 2 con independencia de la naturaleza del tipo de relación que mantiene con las mismas; y, 3) todos los miembros del Directorio, consejo de administración o cualquier otro órgano colegiado de administración superior que conforme a la ley aplicable corresponda a UT SALUD USPEC 2

Vigilado Supersalud

Legislación Aplicable: significa la legislación laboral y toda otra normativa vinculante que, en el país de operación de UT SALUD USPEC 2, establezca el estatuto jurídico aplicable al Acoso Laboral.

Necesidad de Saber: significa aquel criterio de comunicación o participación de información relativa a un caso o investigación por Acoso Laboral, conforme al cual: 1) la información del caso es dada o divulgada única y exclusivamente a quien tenga un rol que cumplir con ella para los fines del caso o su investigación; 2) la información del caso se difunde o comparte de manera restringida a lo que el receptor necesita saber para cumplir con su rol relativo al mismo o a su investigación; y, 3) la información del caso se comparte sólo en el momento en que es necesario entregarla; ni antes, ni después.

Situación Laboral: significa todo contexto que envuelve al Colaborador en el desempeño de sus funciones: 1) objetivas: cargo, salario, derechos, obligaciones, condiciones, evaluación; y, 2) subjetivas: ambiente laboral, trayectoria, proyección en la empresa, entre otros.

POLÍTICA INSTITUCIONAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN

UT SALUD USPEC 2 declara su compromiso institucional con la construcción de espacios laborales libres de acoso sexual y de cualquier forma de violencia basada en género, estableciendo cero tolerancias frente a estas conductas, con enfoque en prevención, protección inmediata, sanción y no repetición, basada en el cumplimiento de la Ley 2365/2024.

OBJETIVO

El objetivo principal de esta Política es establecer los principios básicos por los que deben regirse **UT SALUD USPEC 2** y todos sus colaboradores para prevenir toda forma de Acoso Sexual y Violencia Basada en Género en el entorno laboral, proteger la dignidad, la vida, la salud y la seguridad de las personas trabajadores, promoviendo una cultura de respeto, dignidad y diversidad, cumpliendo con la normatividad vigente.

ALCANCE

Esta Política es de carácter Institucional por lo que es aplicable a todo UT SALUD USPEC 2, debiendo implementarse y exigirse su cumplimiento a todos sus colaboradores. Adicionalmente, **UT SALUD USPEC 2** promoverá a través de sus cláusulas contractuales y comunicaciones internas que sus proveedores y socios comerciales ajusten su conducta a los principios establecidos en esta Política.

Vigilado Supersalud

PRINCIPIOS GENERALES

Los principios generales que en esta materia deben guiar el actuar de UCIS DE COLOMBIA S.A.S y de todos sus Colaboradores, son los siguientes:

- Respeto a la Dignidad de las Personas

UT SALUD USPEC 2 tiene un firme compromiso con el respeto y la protección de la dignidad de las personas. Ello constituye un pilar fundamental de su cultura de integridad institucional. Por lo anterior, UT SALUD USPEC 2 deberá adoptar las medidas necesarias para prevenir la ocurrencia de toda conducta que constituya Acoso Sexual y Violencia Basada en Género.

- Cero tolerancias

La empresa UT SALUD USPEC 2. rechaza de manera absoluta todo tipo de conducta que represente situaciones de acoso sexual o violencia basada en género. Ningún caso será minimizado, ignorado, ni justificado, sin importar jerarquía, cargo o relación laboral.

- Confidencialidad y Reserva

Toda denuncia, queja o actuación relacionada a estas conductas será manejadas bajo estricta confidencialidad y reserva, protegiendo la intimidad, integridad moral de las personas involucradas y evitando filtraciones que puedan exponer a revictimización o represalias.

- Enfoque de género e interseccional

Se reconoce que las experiencias de acoso y violencia varían según género, orientación sexual, identidad de género, condición de discapacidad, etnia, edad u otros factores. La política adoptará un enfoque diferencial e inclusivo para garantizar igualdad real en la atención y la protección.

- Atención integral a las víctimas

La empresa se compromete a dar atención inmediata de protección, acompañamiento psicológico, asesoría jurídica y acceso a los servicios necesaria para salvaguardar la salud física, emocional y laboral de la persona afectada.

- Protección reforzada y estabilidad laboral

Las víctimas contarán con garantías de estabilidad laboral reforzada durante el proceso y hasta seis meses después de concluido el mismo. Se priorizará la reubicación y teletrabajo cuando sea necesario.

Vigilado Supersalud

Esta Política prohíbe toda conducta que constituya Acoso Sexual y violencia basada en género en el trabajo.

Entre otras, se consideran conductas constitutivas de Acoso Sexual la petición de favores sexuales; el condicionamiento de un beneficio laboral a la ejecución de un comportamiento de connotación sexual; y, realizar gestos inadecuados y reiterados de connotación sexual por cualquier medio.

Asimismo, se consideran conductas de acoso sexual y violencia basada en género, aquellas ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral y que afectan a los Colaboradores, con ocasión de la prestación de servicios.

El Acoso Sexual y la violencia basada en género puede ejercerse de un jefe hacia un subordinado, de un subordinado hacia un jefe, o bien entre pares. Por su parte, así mismo puede ejercerse por parte de terceros, como Proveedores y Clientes, hacia los Colaboradores.

Medidas de Prevención del Acoso Sexual y Violencia Basada en Género

- Difusión

UT SALUD USPEC 2 y la coordinación de Gestión Humana serán responsables de desarrollar, (dos veces al año, una por cada semestre), una campaña comunicacional por medio de la cual se informe de esta Política, de los conceptos básicos relacionados con el Acoso Sexual y de las medidas de prevención y sanción, a fin de fortalecer una cultura basada en el respeto y la dignidad de las personas.

- Capacitación

La Gerencia de **UT SALUD USPEC 2**, en conjunto con las Personas que delegue realizarán capacitaciones para los Colaboradores, con la periodicidad que estimen necesaria, con la finalidad de sensibilizar y concientizar sobre este tipo de conductas, promoviendo la denuncia por quienes tengan conocimiento, o hayan sido víctimas de conductas de Acoso Sexual y violencia basada en género.

- Protección

- Recibir un trato libre de estereotipos relacionados con género, orientación sexual o identidad de género.
- Acceder a apoyo emocional y psicológico a través de las Administradoras de Riesgos Laborales.
- Solicitar el traslado a otra área de trabajo.
- Obtener permiso para teletrabajar si existen riesgos para su seguridad.

Vigilado Supersalud

- Evitar cualquier interacción laboral con la persona investigada.
- Terminar su contrato laboral o vínculo contractual sin penalización por preaviso, si así lo solicita de manera expresa.
- Garantizar la confidencialidad de la víctima y su derecho a no ser confrontada.

Otras
UT SALUD USPEC 2 podrá implementar cualquier otra medida que estime necesaria para fortalecer la prevención del Acoso Sexual y violencia basada en género.

¿CÓMO SE MANIFIESTA EL ACOSO SEXUAL? El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

- Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral −aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo− para que acceda a comportamientos de connotación sexual.

- Como ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza:

- **Física:** violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- **Verbal:** comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
- **No verbal:** silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.
- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
- Petición de favores sexuales.
- Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.
- Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.
- Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- Jalar la ropa de manera sexual.
- Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.
- Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.
- Forzar a besar a alguien o a algo más que besar
- Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.

Vigilado Supersalud

- La utilización o exhibición de material pornográfico

DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO

- Denuncia

Todo colaborador que tenga conocimiento o sea víctima de conductas que puedan constituir Acoso Sexual, podrá realizar de la siguiente forma:

Podrá realizar su denuncia a través de correo electrónico rhumanos@grupomacromedips.com.co, así mismo podrá radicar la denuncia de forma escrita mediante formato establecido interno y/o verbal ante la oficina de Gestión Humana de UT SALUD USPEC 2, quien estará en el deber de dar trámite, así mismo ante las autoridades competentes conforme a lo establecido en la legislación colombiana vigente.

Cuando se reciba una queja escrita por presunto acoso sexual, aun sin pruebas adjuntas, la empresa activará de inmediato el protocolo de atención, garantizando la confidencialidad, la debida diligencia y el respeto por el debido proceso.
La ausencia inicial de pruebas no será motivo para rechazar la denuncia.
La empresa realizará las verificaciones necesarias, adoptará medidas preventivas de protección y, si los hechos descritos pudieran constituir delito, acompañará a la presunta víctima a presentar la denuncia ante la Fiscalía General de la Nación o las autoridades competentes.

Todo el proceso se documentará y se garantizará la no retaliación hacia las partes involucradas.

- **Sanción**

Toda conducta comprobada de acoso sexual o violencia basada en género constituye **falta grave o gravísima**. Se aplicarán sanciones disciplinarias conforme al reglamento interno, contrato o normativa vigente. Cuando la conducta constituya delito, se informará a las autoridades competentes.

- **Procedimiento de actuación**

  - Recepción de la queja o denuncia.
  - Evaluación inicial y adopción de medidas de protección.
  - Investigación y análisis de la conducta reportada.
  - Decisión, sanción y comunicación de resultados.
  - Seguimiento y acompañamiento posterior.

Vigilado Supersalud

- **Investigación**

Las denuncias relativas a Acoso Sexual se investigarán de acuerdo con lo dispuesto en la Política de UT SALUD USPEC 2 y con la Legislación Aplicable. En caso de Acoso Sexual, UT SALUD USPEC 2 podrá remitir directamente los antecedentes a las autoridades correspondientes, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad, si así lo faculta la Legislación Aplicable.

- **Confidencialidad**

Toda información que reciba **UT SALUD USPEC 2** relacionada con un Acoso Sexual, deberá tratarse de forma estrictamente confidencial, compartiéndola a quienes corresponda en la medida que exista en sus receptores Necesidad de Saber, resguardando la identidad del denunciante, del denunciado y de todas las personas que participen de una investigación, así como de todo dato relacionado a la misma.

Por su parte, todo colaborador que tome conocimiento de un caso de Acoso Sexual deberá guardar confidencialidad al respecto.

NO REPRESALIAS

UT SALUD USPEC 2 no tolerará represalias en contra de cualquier colaborador que, de buena fe, haga una consulta, denuncia, o participe en cualquier forma en una investigación relacionada con conductas de Acoso Sexual en el trabajo.

CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

UT SALUD USPEC 2 será responsable de la implementación y ejecución de la presente Política. Asimismo, todo Colaborador tiene la responsabilidad de velar por el fiel cumplimiento de esta Política y la normativa interna que sobre la materia haya dictado la institución.

Cualquier infracción a esta Política podrá dar lugar a medidas disciplinarias respecto del colaborador, de acuerdo con lo establecido en el contrato laboral la legislación vigente y el Reglamento Interno del trabajo.

GESTIÓN DEL TRÁMITE CANAL

En caso de cualquier duda o consulta que los colaboradores tengan respecto de la aplicación de esta Política, o de denuncias que quisieren efectuar en relación con cualquier acto contrario a la misma, podrán hacerlo a través de correo electrónico rhumanos@grupomacromedips.com.co

Vigilado Supersalud

GLOSARIO

- **Acoso Sexual:** "Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia".

- **Ambiente laboral seguro:** Espacio de trabajo libre de violencia, acoso, discriminación o cualquier tipo de trato degradante o humillante.

- **Consentimiento:** Manifestación libre, informada y voluntaria de una persona para participar en una interacción o acto sexual. La falta de oposición no equivale a consentimiento.

- **Debida diligencia:** Obligación de la empresa de actuar de forma inmediata, adecuada y efectiva ante cualquier denuncia o sospecha de acoso o violencia basada en género.

- **Debido proceso:** Garantía que asegura que toda persona denunciada o víctima sea escuchada, tratada con respeto y con las mismas oportunidades de defensa o exposición.

- **Discriminación:** Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en motivos de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, religión, raza, edad, discapacidad u otra condición, que tenga por objeto o efecto anular o menoscabar los derechos de una persona.

- **Enfoque de género:** Perspectiva que reconoce las diferencias entre hombres, mujeres y diversidades, buscando eliminar desigualdades y garantizar la igualdad real en el ámbito laboral.

- **No revictimización:** Principio que busca evitar que la persona víctima de acoso o violencia sufra nuevamente daños físicos o emocionales durante la atención o el proceso de denuncia.

- **No retaliación:** Garantía de que ninguna persona que denuncie un caso de acoso o violencia sufrirá represalias, sanciones o afectaciones en su entorno laboral.

- **Violencia basada en género (VBG):** Cualquier acción u omisión que cause daño físico, psicológico, sexual, económico o simbólico a una persona, por razón de su

Vigilado Supersalud

género, identidad o expresión de género u orientación sexual.

- **Víctima:** Persona que ha sufrido daño físico, emocional, psicológico, sexual o patrimonial como resultado de una conducta de acoso o violencia basada en género.

- **Agresor o agresora:** Persona que comete actos de acoso o violencia basada en género, ya sea mediante acciones, palabras o comportamientos.

- **Testigo:** Persona que presencia o conoce una situación de acoso o violencia y puede aportar información relevante.

- **Canales de denuncia:** Medios dispuestos por la empresa para recibir reportes o quejas sobre situaciones de acoso o violencia, garantizando confidencialidad, seguridad y acompañamiento.

- **Colaboradores:** significa: **1)** toda y cualquier persona vinculada a **UT SALUD USPEC 2** por un contrato de trabajo; **2)** todo aquel que actúa a nombre de **UT SALUD USPEC 2** con independencia de la naturaleza del tipo de relación que mantiene con las mismas; y, **3)** todos los miembros del Directorio, consejo de administración o cualquier otro órgano colegiado de administración superior que conforme a la ley aplicable corresponda a **UT SALUD USPEC 2**

- **Legislación Aplicable:** significa la legislación laboral y toda otra normativa vinculante que, en el país de operación de **UT SALUD USPEC 2**, establezca el estatuto jurídico aplicable al Acoso Sexual y violencia basada en género.

- **Necesidad de Saber**: significa aquel criterio de comunicación o participación de información relativa a un caso o investigación por Acoso Sexual, conforme al cual: **1)** la información del caso es dada o divulgada única y exclusivamente a quien tenga un rol que cumplir con ella para los fines del caso o su investigación; **2)** la información del caso se difunde o comparte de manera restringida a lo que el receptor necesita saber para cumplir con su rol relativo al mismo o a su investigación; y, **3)** la información del caso se comparte sólo en el momento en que es necesario entregarla; ni antes, ni después.
- **Situación Laboral:** significa todo contexto que envuelve al Colaborador en el desempeño de sus funciones: 1) objetivas: cargo, salario, derechos, obligaciones, condiciones, evaluación; y, 2) subjetivas: ambiente laboral, trayectoria, proyección en la empresa, entre otros.

Vigilado Supersalud

CAPITULO XXIII

ARTÍCULO 84. POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN LABORAL UT SALUD USPEC 2.

1. OBJETIVO

Garantizar el derecho fundamental a la desconexión laboral de todos los trabajadores de **UT SALUD USPEC 2.**, promoviendo el respeto por los tiempos de descanso, vacaciones, licencias y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, conforme a lo establecido en la Ley 2191 de 2022.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer lineamientos claros para el ejercicio del derecho a la desconexión laboral.
- Regular el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) fuera de la jornada laboral.
- Definir mecanismos para la presentación y trámite de quejas.
- Prevenir conductas que puedan constituir acoso laboral por vulneración de este derecho.
- Garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente.

3. DEFINICIÓN Y ALCANCE

La desconexión laboral es el derecho que tienen los trabajadores a no ser contactados, ni a atender requerimientos laborales por fuera de su jornada ordinaria de trabajo, durante sus descansos, vacaciones, permisos o licencias.
Esta política aplica a todos los trabajadores de **UT SALUD USPEC 2.**, independientemente de su modalidad de contratación.

Excepciones:

No aplica para:

- Cargos de dirección, confianza y manejo.
- Trabajadores con disponibilidad permanente por la naturaleza de sus funciones.
- Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificadas.
- "Así como aquellas situaciones asociadas a la continuidad en la prestación de servicios de salud, atención de urgencias o eventos críticos que requieran intervención inmediata."

Vigilado Supersalud

3. RESPONSABLES

- **Dirección Administrativa:** Será la responsable de liderar la implementación, adopción, seguimiento y control de la presente Política de Desconexión Laboral, garantizando su correcta aplicación dentro de la organización. En tal sentido, deberá establecer los lineamientos institucionales necesarios, realizar monitoreo periódico de su cumplimiento y adoptar las medidas administrativas a que haya lugar frente a posibles incumplimientos, asegurando la armonización de esta política con la normativa laboral vigente.

• Área de Talento Humano:
Tendrá a su cargo la socialización, divulgación y capacitación continua de la presente política a todos los trabajadores de la empresa, así como la recepción, gestión y trámite de las quejas relacionadas con la presunta vulneración del derecho a la desconexión laboral. Igualmente, deberá garantizar el respeto al debido proceso, la confidencialidad de la información y la implementación de acciones preventivas y correctivas que promuevan ambientes laborales saludables.

• jefes inmediatos:
En ejercicio de sus funciones de dirección, coordinación y supervisión, serán responsables de garantizar el respeto efectivo del derecho a la desconexión laboral al interior de sus equipos de trabajo, absteniéndose de impartir órdenes, solicitudes o requerimientos por fuera de la jornada laboral, salvo las excepciones legales previstas. Asimismo, deberán promover prácticas organizacionales que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores.

• Trabajadores:
Estarán obligados a conocer, cumplir y hacer uso adecuado de la presente Política de Desconexión Laboral, respetando los lineamientos establecidos por la empresa. De igual manera, deberán informar de manera oportuna cualquier situación que pueda constituir una vulneración a este derecho, aportando la información necesaria para su análisis, y actuar de buena fe en el ejercicio de los mecanismos establecidos en esta política.

4. PROCEDIMIENTO INTERNO EN CASO DE QUEJAS POR POSIBLE VULNERACIÓN

2.1. Presentación de la queja

El trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá presentar la respectiva queja a través de los canales institucionales dispuestos por **UT SALUD USPEC 2.**, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información y la protección del denunciante. Para tal efecto, se habilita como canal principal el correo electrónico rhumanos@grupomacromedips.com.co sin perjuicio de otros medios formales establecidos por

Vigilado Supersalud

la organización.

La queja podrá ser presentada mediante cualquiera de las siguientes modalidades:

- Por escrito, radicada ante el Área de Talento Humano.
- A través del correo electrónico institucional: rhumanos@grupomacromedips.com.co.
- De manera anónima, cuando el trabajador así lo considere pertinente.

La queja deberá contener, en la medida de lo posible, la siguiente información mínima que permita su adecuado análisis:

- Descripción clara, detallada y circunstanciada de los hechos que constituyen la presunta vulneración.
- Indicación de la fecha y hora en que ocurrieron los hechos.
- Identificación del medio de contacto utilizado (correo electrónico, llamadas, mensajes, aplicaciones de mensajería u otros).
- Aporte de evidencias que soporten la queja, tales como correos electrónicos, capturas de pantalla, registros de llamadas u otros elementos probatorios, en caso de contar con ellos.

2.2. Trámite de la queja

Una vez recibida la queja, **UT SALUD USPEC 2.**, a través del Área de Talento Humano, adelantará el siguiente procedimiento interno, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y la imparcialidad en la actuación:

1. **Recepción de la queja:** El Área de Talento Humano recibirá la queja por los canales habilitados, procederá a su radicación interna y verificará el cumplimiento de los requisitos mínimos para su trámite.
2. **Revisión preliminar (dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes):** Se realizará un análisis inicial de los hechos expuestos, con el fin de determinar la procedencia de la queja, la existencia de elementos mínimos de verificación y la posible configuración de una vulneración al derecho a la desconexión laboral.
3. **Traslado al presunto responsable para descargos:** En caso de encontrarse procedente la queja, se dará traslado al presunto responsable, informándole de los hechos que se le atribuyen, para que ejerza su derecho de defensa y presente los descargos correspondientes dentro del término que se le señale, conforme a la ley laboral.
4. **Análisis de pruebas:** El Área de Talento Humano procederá a evaluar integralmente las pruebas aportadas por las partes, así como cualquier otro elemento que considere pertinente para el esclarecimiento de los hechos, pudiendo solicitar información adicional si se requiere.

Vigilado Supersalud

5. **Decisión motivada:** Con base en el análisis realizado, se emitirá una decisión debidamente motivada, en la cual se determinará si existió o no vulneración al derecho a la desconexión laboral, y se adoptarán las medidas a que haya lugar, garantizando la notificación a las partes involucradas.

"La cual deberá proferirse dentro de un término razonable no superior a diez (10) días hábiles, salvo que la complejidad del caso requiera un término mayor debidamente justificado."

2.3. Medidas

- Llamado de atención verbal o escrito.
- Implementación de acciones correctivas o ajustes organizacionales.

Medidas disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Trabajo

2.4. Seguimiento

Una vez adoptada la decisión correspondiente dentro del trámite de la queja, el Área de Talento Humano realizará seguimiento a las medidas implementadas, con el fin de garantizar la efectividad de las mismas y la protección del derecho a la desconexión laboral.

Para tal efecto, se verificará:

- **El cese de la conducta:**

Se comprobará que hayan cesado de manera definitiva las conductas que dieron origen a la queja, especialmente aquellas relacionadas con requerimientos, comunicaciones o exigencias laborales por fuera de la jornada de trabajo, evitando su repetición.

- **El cumplimiento de los compromisos adquiridos:**

Se realizará seguimiento al cumplimiento de las acciones correctivas, acuerdos o medidas adoptadas por las partes involucradas, así como de las directrices impartidas por la empresa, dejando constancia de ello cuando sea necesario.

Adicionalmente, el Área de Talento Humano podrá realizar verificaciones periódicas, solicitar información a las áreas involucradas y adoptar medidas preventivas o correctivas adicionales en caso de evidenciar reincidencia o incumplimiento, garantizando en todo momento la mejora continua de las condiciones laborales y el respeto del derecho a la desconexión laboral.

Parágrafo: Quejas anónimas: La empresa admitirá la presentación de quejas de manera anónima como un mecanismo para fomentar la denuncia de posibles vulneraciones al derecho a la desconexión laboral, especialmente en aquellos casos en que el trabajador considere que su identificación puede generar riesgos de represalias. No obstante, el trámite de dichas quejas estará sujeto a la existencia de elementos mínimos de verificación que

Validado Sparalo

permitan adelantar su análisis, sin que la sola manifestación anónima constituya prueba suficiente para la imposición de sanciones. En todo caso, la empresa garantizará el respeto del debido proceso, el derecho de defensa y la presunción de inocencia del presunto implicado.

3. USO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (TIC)

Para los trabajadores que **no ostentan cargos de dirección, confianza y manejo**, el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) deberá ajustarse a los principios de respeto por la jornada laboral y el derecho a la desconexión, en los siguientes términos:

- **No obligatoriedad de respuesta fuera de la jornada laboral:** Los trabajadores no estarán obligados a atender, responder o dar trámite a llamadas telefónicas, mensajes de texto, correos electrónicos, aplicaciones de mensajería instantánea o cualquier otro medio de comunicación, cuando estos se realicen por fuera de su jornada ordinaria de trabajo, durante sus periodos de descanso, licencias, permisos o vacaciones.

- **Prohibición de emisión de órdenes o requerimientos fuera del horario laboral:** Los superiores jerárquicos y demás trabajadores deberán abstenerse de impartir instrucciones, asignar tareas o generar requerimientos laborales a través de cualquier medio tecnológico por fuera del horario laboral, salvo en los casos excepcionales previstos en la ley y debidamente justificados.

- **Gestión de comunicaciones fuera del horario laboral:** Las comunicaciones laborales que sean enviadas por fuera de la jornada de trabajo se entenderán recibidas y deberán ser atendidas únicamente dentro de la siguiente jornada laboral del trabajador, sin que su falta de respuesta inmediata pueda dar lugar a llamados de atención, sanciones o cualquier tipo de reproche.

4. REQUERIMIENTO DE HORAS EXTRAS

El trabajo suplementario o en horas extras deberá sujetarse estrictamente a los principios de necesidad del servicio, razonabilidad y cumplimiento de la normativa laboral vigente, garantizando en todo momento el respeto por el derecho a la desconexión laboral. En tal sentido, las horas extras deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- **Autorización previa:** Toda labor en tiempo suplementario deberá contar con autorización previa, expresa y verificable por parte del empleador o del superior jerárquico competente, conforme a los procedimientos internos establecidos por la empresa.

- **Debida justificación:** El requerimiento de horas extras deberá estar sustentado en necesidades reales del servicio, debidamente motivadas, y no podrá obedecer a prácticas reiteradas que desconozcan la adecuada planeación de la jornada laboral.

Vigilado Supersalud

- **Cumplimiento de la normativa laboral vigente:** El reconocimiento, liquidación y pago de las horas extras deberá efectuarse conforme a lo dispuesto en la legislación laboral colombiana, incluyendo los recargos legales correspondientes.

En todo caso, el requerimiento de trabajo por fuera de la jornada laboral **no constituye una obligación automática para el trabajador**, en ausencia de autorización formal y sin el cumplimiento de los requisitos legales y organizacionales, sin perjuicio de las excepciones previstas en la ley.

5. VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y DESCANSOS

Durante los periodos de vacaciones, licencias, permisos y descansos legalmente reconocidos, UT SALUD USPEC 2. garantizará el goce efectivo del derecho a la desconexión laboral, asegurando que dichos espacios cumplan su finalidad de recuperación física, mental y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En consecuencia:

- **Prohibición de contacto para asuntos laborales:**
  El trabajador no deberá ser contactado por superiores jerárquicos, compañeros o cualquier otro integrante de la organización para atender asuntos relacionados con sus funciones, salvo en situaciones excepcionales debidamente justificadas conforme a la ley.

- **Prohibición de asignación de tareas o requerimientos:**
  Durante estos periodos no se podrán asignar funciones, impartir instrucciones ni exigir el cumplimiento de actividades laborales, ni directa ni indirectamente a través de herramientas tecnológicas o terceros.

- **Garantía de disfrute pleno del descanso:**
  La empresa adoptará las medidas necesarias para asegurar que el trabajador disfrute de manera real y efectiva su tiempo de descanso, sin interferencias laborales, evitando cualquier conducta que pueda afectar su recuperación, bienestar o el ejercicio de sus derechos.

El incumplimiento de estas disposiciones podrá dar lugar a las medidas disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

6. TRABAJO SUPLEMENTARIO, NOCTURNO Y/O DOMINICAL

El trabajo suplementario, nocturno y/o dominical deberá desarrollarse en estricta observancia de la normativa laboral vigente y bajo criterios de necesidad del servicio, razonabilidad y proporcionalidad, garantizando en todo momento el respeto al derecho a la desconexión laboral. En consecuencia, cuando se requiera la prestación del servicio en estos horarios:

Validado Supersalud

- **Programación o autorización previa:** Deberá existir una programación previa o autorización expresa por parte del empleador o del superior jerárquico competente, la cual deberá estar debidamente justificada en necesidades reales del servicio y ajustada a los procedimientos internos de la empresa.

- **Carácter excepcional y no habitual:** La asignación de trabajo en horario suplementario, nocturno o en días de descanso obligatorio no podrá convertirse en una práctica permanente o reiterada que desnaturalice la jornada laboral ordinaria o vulnere el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores.

- **Reconocimiento de recargos legales:** La empresa garantizará el reconocimiento, liquidación y pago de los recargos legales correspondientes por trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, conforme a lo establecido en la legislación laboral colombiana.

En todo caso, la ejecución de estas modalidades de trabajo deberá armonizarse con los tiempos de descanso del trabajador, evitando afectaciones a su salud, bienestar y equilibrio entre la vida laboral y personal.

7. CONDUCTAS DE INOBSERVANCIA DEL DERECHO

Se entenderá que existe una posible vulneración al derecho a la desconexión laboral cuando se presenten conductas que, por su naturaleza y reiteración, desconozcan los límites de la jornada laboral y afecten el goce efectivo del tiempo de descanso del trabajador. Para que dichas conductas sean susceptibles de reproche, deberán cumplir con los siguientes criterios:

- **Carácter persistente:**
  La conducta deberá presentarse de manera reiterada en el tiempo, evidenciando un comportamiento continuo o sistemático que desconozca el derecho a la desconexión laboral, y no un hecho aislado o eventual.

- **Carácter demostrable:**
  La conducta deberá estar soportada en elementos objetivos de prueba que permitan su verificación, tales como registros de llamadas, correos electrónicos, mensajes u otros medios que evidencien la ocurrencia de los hechos.

- **Requerimientos reiterados fuera de la jornada laboral:**
  Deberá implicar la realización de solicitudes, instrucciones, comunicaciones o exigencias laborales por fuera de la jornada ordinaria de trabajo, que generen una afectación real al tiempo de descanso del trabajador.

Las conductas que cumplan con las anteriores características podrán ser consideradas como una posible manifestación de acoso laboral, de conformidad con la normatividad vigente, y darán lugar a la adopción de las medidas administrativas, disciplinarias y legales a que haya

Vigilado Supersalud

lugar.

8. EFECTOS JURÍDICOS

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Política de Desconexión Laboral podrá dar lugar a la adopción de medidas administrativas y disciplinarias por parte de UT SALUD USPEC 2., sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar, de conformidad con la normativa laboral vigente. En consecuencia:

- **Procesos disciplinarios internos:**

La inobservancia de esta política podrá constituir falta disciplinaria, dando lugar a la apertura de los procesos internos correspondientes, en los cuales se garantizará el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción del trabajador, conforme a los reglamentos y procedimientos establecidos por la empresa.

- **Investigaciones por acoso laboral:**

Cuando las conductas de incumplimiento sean persistentes y demostrables, y configuren una afectación sistemática al derecho a la desconexión laboral, podrán ser calificadas como presuntas conductas de acoso laboral, de acuerdo con la normatividad vigente, lo que dará lugar a la activación de los mecanismos internos y externos de prevención, corrección y sanción.

- **Intervención de autoridades laborales:**

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador que considere vulnerado su derecho podrá acudir ante las autoridades competentes, tales como el Ministerio del Trabajo, para la correspondiente inspección, vigilancia y control, lo cual podrá derivar en investigaciones administrativas y la imposición de las sanciones a que haya lugar.

CAPÍTULO XXIV
TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 85. Los trabajadores autorizan el tratamiento de sus datos personales suministrados con ocasión de la relación laboral, conforme a la Política de Tratamiento y Protección de Datos Personales adoptada por UT SALUD USPEC 2., la cual es conocida por los trabajadores y se encuentra ajustada a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013, el Decreto 886 de 2014 y el Decreto 1074 de 2015, así como las demás normas que las modifiquen, complementen o sustituyan.

El tratamiento de los datos personales podrá realizarse durante la vigencia de la relación laboral y con posterioridad a su terminación, cuando exista deber legal, contractual o judicial de conservación de la información por parte del EMPLEADOR.

Los trabajadores deberán garantizar la confidencialidad, integridad, reserva y adecuada

Vigilado Supersalud

utilización de la información personal, clínica, administrativa, financiera o sensible a la cual tengan acceso con ocasión de sus funciones.

El uso indebido, divulgación no autorizada, alteración, destrucción, sustracción, comercialización o manejo irregular de datos personales o información confidencial de la Empresa, trabajadores, pacientes, usuarios o terceros constituirá falta grave y podrá dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias, incluyendo la suspensión o terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin perjuicio de las acciones legales, civiles, administrativas o penales a que haya lugar.

En todo caso, los trabajadores podrán ejercer los derechos de conocer, actualizar, rectificar y suprimir sus datos personales, así como los demás derechos previstos en la normatividad de Habeas Data, conforme a los procedimientos establecidos en la Política de Tratamiento de Datos Personales de UT SALUD USPEC 2.

CAPÍTULO XXV
TELETRABAJO

TELETRABAJO., Modificado el artículo 2° de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así, de conformidad con la **ley 2466/2025.**

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 86. El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la empresa. Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al teletrabajador.

DEFINICIONES

ARTÍCULO 87. Según la normatividad colombiana vigente, Ley **2466/2025**, con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

TELETRABAJO. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo. **El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas**:

a) Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera

Vigilado Supersalud

permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

b) Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

c) Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

d) Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabaja dores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

e) Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas le gales establecidas sobre el trabajo en casa.

TELETRABAJADOR. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

AUXILIO DE CONECTIVIDAD. se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008. "Artículo 6A de la Ley 1221. **Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte**.

En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

EL AUXILIO DE CONECTIVIDAD NO ES CONSTITUTIVO DE SALARIO, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Vigilado Supersalud

GARANTÍAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TELETRABAJADORES.

Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.

Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.

El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.

PROMOCIÓN DE LAS DIFERENTES MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA. Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad de internet y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin.

CONTRATO O VINCULACIÓN DEL TELETRABAJADOR

ARTÍCULO 88. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social, en el Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012., Ley 2466/2025.

El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio.
Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.

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

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

Vigilado Supersalud

PARÁGRAFO: En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar totalmente sus actividades 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

CONDICIONES DE ACCESO AL PROGRAMA DE TELETRABAJO

ARTÍCULO 89. Los empleados de podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

- La permanencia mínima de 2 AÑOS (tiempo estimado por la empresa) en la empresa como trabajador para ser admitido como teletrabajador.
- Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
- Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados juntamente con el jefe inmediato.
- Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
- Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ÓRGANO DE COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE TELETRABAJO

ARTÍCULO 90. Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de buenas prácticas en esta modalidad laboral no presencial, se creará un equipo coordinador, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de la empresa, que gestionan, entre otros, aspectos como la evaluación y autorización de ingreso de empleados a dicha modalidad, así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnológicas de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales.

A continuación, se mencionan los miembros que conformarán el equipo coordinador, quienes podrán variar en función de las circunstancias:

- El Gerente General.
- La Dirección Administrativa
- Recursos Humanos (o quien haga sus veces).

Vigilado Supersalud

- El director o jefe del área de tecnologías de la información y la comunicación.

ARTÍCULO 91. Una vez constituido este equipo coordinador procederán a definir el reglamento del equipo donde constará su alcance, la periodicidad de las reuniones, los mecanismos de selección y conducto regular para atender a las situaciones propias de esta modalidad y los demás temas que se consideren pertinentes para ser dirimidos por tal órgano de control.

IGUALDAD DE TRATO

ARTÍCULO 92. Los trabajadores y teletrabajadores de **UT SALUD USPEC 2.,** tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- La protección de la discriminación en el empleo.
- La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- La remuneración
- La protección por regímenes legales de seguridad social.
- El acceso a la formación.
- La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS

ARTÍCULO 93. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

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

Vigilado Supersalud

APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

ARTÍCULO 94. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de liquidación de Aportes -PILA-.

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte la empresa al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN SEGURIDAD Y PREVISIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 95. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

Del empleador:

1. El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
2. Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.
3. Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012
4. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
5. Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
6. En el caso de teletrabajo suplementario y autónomo: informar el lugar elegido para la ejecución de las funciones, así como cualquier modificación a ella.
7. Para el caso de teletrabajo móvil: informar las condiciones en que se ejecutará la labor contratada.

Del teletrabajador:

1. Diligenciar el formato de Autorreporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.

Vigilado Supersalud

2. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
3. Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.
4. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
5. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
6. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
7. Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
8. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
9. Solicitar autorización por escrito con mínimo cinco (5) días hábiles a la Dirección Administrativa del cambio temporal del lugar donde inicialmente fue destinado para el teletrabajo y donde previamente se realizó la inspección por parte de la administradora de riesgos del cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud; en esta solicitud deberá manifestar bajo la gravedad del juramento que las condiciones de seguridad y salud son cuando mínimo las mismas del lugar inicial, condiciones que deberán ser verificadas por la administradora de riesgos y la Dirección Administrativa por los medios disponibles.
10. En caso de que el teletrabajador requiera cambio permanente del lugar de teletrabajo, este deberá solicitar autorización por escrito con mínimo días hábiles antes de la fecha de cambio de lugar de teletrabajo a GESTIÓN HUMANA para que la administradora de riesgos pueda evaluar en el nuevo lugar de teletrabajo, las condiciones de seguridad y salud, y la empresa las condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades contratadas.
11. En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994. +
12. Solicitar autorización por escrito con mínimo cinco (5) días hábiles a la Dirección Administrativa del cambio temporal del lugar donde inicialmente fue destinado para el teletrabajo y donde previamente se realizó la inspección por parte de la administradora de riesgos del cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud; en esta solicitud deberá manifestar bajo la gravedad del juramento que las condiciones de seguridad y salud son cuando mínimo las mismas del lugar inicial, condiciones que deberán ser verificadas por la administradora de riesgos y la Dirección Administrativa por los medios disponibles.
13. En caso de que el teletrabajador requiera cambio permanente del lugar de teletrabajo, este deberá solicitar autorización por escrito con mínimo días hábiles antes de la fecha de cambio de lugar de teletrabajo a GESTIÓN HUMANA para que la administradora de

Vigilado Supersalud

riesgos pueda evaluar en el nuevo lugar de teletrabajo, las condiciones de seguridad y salud, y la empresa las condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades contratadas.

14. En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

CAPÍTULO XXVI
TRABAJO EN CASA
Ley 2088 de 2021

ARTÍCULO 96. El Trabajo en Casa consiste en una modalidad de trabajo no presencial que solo puede implementarse de forma transitoria en un lugar diferente al habitual, en circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales. Se desarrollará por el tiempo que indique el empleador, por un término de tres meses, prorrogables por un término igual por única vez, a menos que persistan las circunstancias que le dieron origen. Lo anterior en concordancia con la Ley 2088 de 2021.

CONDICIONES PARA ACCEDER AL TRABAJO EN CASA.

No se requiere pacto o la suscripción de otrosí. Debe haber una comunicación por medio de correo electrónico por parte del empleador indicando el tiempo que durará esta modalidad. La empresa mantiene la facultad unilateral de exigir al trabajador volver a prestar sus servicios presencialmente., de igual manera y en virtud de la formalidad de la relación laboral, la empresa por procedimiento interno se reserva la posibilidad de suscribir otrosí a las diferentes modalidades o decisiones que se tomen respecto de las modalidades de teletrabajo que se pudieren aplicar.

PARÁGRAFO PRIMERO. Aplican las jornadas previstas en el presente reglamento o las acordadas con el empleador, con autorización de la Gerencia General. Prevé el derecho al descanso y a la desconexión laboral. Se deben respetar los tiempos familiares durante la jornada y a la finalización de esta.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La inobservancia del **derecho a la desconexión laboral** podrá constituir una conducta de acoso laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. La empresa cuenta con una política de desconexión laboral de conformidad a la Ley 1010/2006.

EXCEPCIONES a la Ley 1010 de 2006.

No estarán sujetos a las disposiciones de la Ley:

- Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo.
- Los trabajadores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan

Vigilado Supersalud

deben tener una disponibilidad permanente (ejemplo: fuerza pública y organismos de socorro).

- Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sea necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o
- de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

CARGOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO SENTENCIA C-331 de 2023:

Los trabajadores de dirección, confianza y manejo no se encuentran sometidos a la jornada laboral ordinaria o máxima legal, tal como se establece en el Código Sustantivo del Trabajo y en la jurisprudencia constitucional, pero está claro que esas normas no excluyen la regulación sobre desconexión laboral, es un derecho humano que surge de las TIC. Al respecto, debe tenerse en cuenta la naturaleza de las funciones y las condiciones propias de la vinculación del trabajador y servidor público y deberá atenderse a los criterios de necesidad y proporcionalidad.

PARÁGRAFO TERCERO. Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre la empresa, en particular su superior inmediato y el colaborador para alcanzar los objetivos y logros fijados y no afectar las funciones, servicios y actividades laborales asignadas. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca, de lo anterior se dejará constancia por escrito.

La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del colaborador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio. El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de estas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

El seguimiento de los objetivos y actividades deberá obedecer a criterios concertados y establecidos con anterioridad.

Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en este reglamento y a lo acordado en el contrato de trabajo u otrosí que lo modifiquen, relativo al horario y la jornada laboral. Así como las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical, riesgos laborales y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.

Vigilado Supersalud

La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres (3) meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el colaborador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, el empleador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el colaborador podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el empleador, si no se llega al mencionado acuerdo, el empleador suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto. El empleador definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

En todo caso el empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades; cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa.

PARÁGRAFO CUARTO. La empresa podrá implementar los canales de comunicación que considere necesarios para mantener un contacto directo con el colaborador, para ello podrá hacer uso entre otras, de aplicaciones de mensajería instantánea respetando los horarios establecidos en este reglamento y los límites impuestos con la ley; cuando los canales de comunicación usados sean de carácter personal del colaborador y no institucional, debe mediar autorización expresa de este.

PARÁGRAFO QUINTO. En virtud el uso de las tecnologías, el colaborador deberá usar la firma electrónica en cada documento que deba ser firmado, de forma tal que pueda ser verificable su autenticidad.

PARÁGRAFO SEXTO. Se aplican las jornadas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo. Prevé el derecho al descanso y a la desconexión laboral. Se deben respetar los tiempos familiares durante la jornada y a la finalización de esta. Se debe notificar a la ARL.

El empleador otorgara el subsidio de transporte, como auxilio de conectividad a quienes devenguen menos de dos (2) S.M.M.L.V.

Validado Supersalud

CAPÍTULO XXVII
CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 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.

CAPÍTULO XXII
PUBLICACIÒN

ARTÍCULO 98. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del CST el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas. Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

ARTÍCULO 99. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación del presente Reglamento el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos de la empresa. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XXVIII
VIGENCIA

ARTÍCULO 100. El presente Reglamento entrará a regir quince días (15) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

PUBLICACIÓN. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código (C.S.T.), el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

Vigilado Supersalud

ARTÍCULO 101. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones de reglamento o normatividad interna que antes de esta fecha, haya tenido **UT SALUD USPEC 2.**

ARTÍCULO 102. El presente reglamento entrará a regir desde el momento de su publicación y socialización.

PARÁGRAFO: Se deja constancia de haberse informado previamente el contenido de este reglamento de trabajo a todos los colaboradores de **UT SALUD USPEC 2.**

DISPOSICIONES FINALES

Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo se aplicarán de manera armónica y complementaria con las políticas internas, manuales, protocolos, procedimientos, lineamientos institucionales y demás directrices adoptadas por UT SALUD USPEC 2., las cuales harán parte integral de las obligaciones laborales de los trabajadores en aquello que resulte aplicable según la naturaleza de sus funciones, el cargo desempeñado y las necesidades del servicio.

En consecuencia, todos los trabajadores deberán conocer, cumplir y acatar las políticas, protocolos y procedimientos internos vigentes establecidos por la empresa, especialmente aquellos relacionados con seguridad del paciente, talento humano, seguridad y salud en el trabajo, protección de datos, ética institucional, convivencia laboral, atención asistencial y demás materias propias de la operación institucional.

ARTÍCULO 103. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. A partir de la entrada en vigor del presente Reglamento Interno de Trabajo, quedan derogadas y sin efecto todas las disposiciones, reglamentos, políticas, procedimientos o normas internas que le sean contrarias y que hayan sido expedidas con anterioridad por UT SALUD USPEC 2.

El presente Reglamento Interno de Trabajo regirá para todos los trabajadores de UT SALUD USPEC 2., cualquiera sea la modalidad de vinculación laboral, de conformidad con las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación laboral vigente, el presente Reglamento Interno de Trabajo será publicado por UT SALUD USPEC 2. mediante los mecanismos internos de divulgación establecidos por la empresa, garantizando su conocimiento por parte de todos los trabajadores.

El presente Reglamento entrará en vigor una vez surtido el procedimiento de publicación

Vigilado Supersalud

correspondiente y permanecerá vigente hasta tanto sea modificado, sustituido o derogado por la empresa, de conformidad con la normatividad laboral aplicable.

Expedido en la ciudad de **Bogotá**, a los veintidós **(22) días del mes de junio de dos mil veintiséis (2026).**

JENNY DEL PILAR MARROQUIN PALACIO
Representante Legal
UT SALUD USPEC 2.
NIT 901855730

Vigilado Supersalud