

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PARA
CLÍNICA DE LA COSTA S.A.S.
NIT. 800.129.856-5
Actualización - 2025**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PARA CLÍNICA DE LA COSTA S.A.S.

CAPITULO I

ARTICULO 1: El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por **CLÍNICA DE LA COSTA S.A.S.**, con NIT. 800.129.856-5 y domicilio en la ciudad de Barranquilla, en la Carrera 50 No. 80-90, y cuyo objeto principal es la prestación, comercialización, administración de instituciones de prestadoras de servicios de salud (I.P.S) y los servicios médicos especializados, y generales e integrales, quirúrgicos, hospitalarios y laboratorio, y cualquiera de las especialidades del sector de salud y medicina en general quedan sometidos tanto el Empleador como sus trabajadores. 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.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2: Quien aspire a desempeñar un cargo en la **CLÍNICA DE LA COSTA S.A.S.**, debe presentar los siguientes documentos antes de iniciar las funciones laborales para las cuales va a ser contratado:

1. Hoja de vida.
2. Fotocopia de Cédula de Ciudadanía o Tarjeta de Identidad según sea el caso.
3. Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de diez y ocho (18) años.
4. Certificado de los empleadores con quien haya trabajado en los que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
5. Copia de certificados de estudios cursados, título profesional y tarjeta profesional dependiendo del cargo al que aplique. En el caso del personal asistencial en salud cumplir con los requisitos de la norma de habilitación vigente. (Cursos y certificados de competencia según sea el caso).
6. En caso de contar con título profesional del extranjero contar con la convalidación del mismo ante el ministerio de educación.
7. Los documentos que requiera la compañía 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.
8. Practicarse los exámenes médicos de ingreso y firmar el contrato de trabajo.
9. Póliza de responsabilidad civil en caso de ser Médico, Enfermera, Auxiliar de enfermería, fisioterapeuta (profesional de la salud).
10. Al incorporarse al servicio de la empresa el nuevo trabajador debe tener conocimiento del presente Reglamento de Trabajo y de sus funciones, las

cuales se encuentran estipuladas en el contrato de trabajo celebrado entre las partes. El trabajador recibirá inducción del cargo, el manual de funciones, acuerdos de confidencialidad de la información y actas de compromiso sobre el uso de elementos de protección personal; así como otras instrucciones y consideraciones a criterio de su jefe inmediato superior.

11. Por norma general los dos (2) primeros meses del contrato de trabajo constituyen periodo de prueba, que tiene por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, la convivencia de las condiciones de trabajo (CST, art. 76). El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.
12. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 C.S.T.).

CAPITULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3: Naturaleza y Características de la Relación de Aprendizaje. El Contrato de Aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una Empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de los establecimientos de comercio, por cualquier tiempo.

El periodo de aprendizaje no debe ser superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo.
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje deberá contener lo siguiente:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.

2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el " número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales laborales en la fase lectiva y práctica,
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes (artículo 2 Decreto 933 de 2003).

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica si es una etapa de formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario (1) mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal mensual vigente.

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

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales en la A.R.L., que cubre los establecimientos de comercio. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes y pagados plenamente por los establecimientos de comercio patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

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

ARTICULO 4: Modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórica - práctica Empresarial. Además de lo dispuesto en el artículo

anterior, se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes:

1. Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que los establecimientos de comercio establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de práctica para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica Empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación.
2. La realizada en la sociedad por jóvenes cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.
3. El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5 del Decreto 2838 de 1960.
4. El aprendiz de capacitación de nivel semicalificado. Se entiende como nivel de capacitación semicalificado, la capacitación teórica y práctica que se orienten a formar para desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas (por ejemplo, Auxiliares de mecánica, auxiliares de cocina, auxiliares de electricista, plomería, etc. Para acceder a este nivel de capacitación, las exigencias de educación formal y experiencia son mínimas. Este nivel de capacitación es específicamente relevante para los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen de, o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.

PARÁGRAFO: En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la Ley 789 de 2002 podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

ARTICULO 5: Empresas obligadas a la vinculación de aprendices. Las Empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.

El Empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de las actividades propias de los establecimientos de comercio, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

PARÁGRAFO: Empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

ARTICULO 6: Cuotas de aprendices en las Empresas. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada Empresa obligadas la hará la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de los establecimientos de comercio, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

ARTICULO 7: Monetización de la cuota del aprendizaje. Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores podrán en su defecto cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente. En caso que la monetización sea parcial está será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

ARTICULO 8: Selección de aprendices. La sociedad obligada a la vinculación de aprendices, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios y ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semicalificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 el SISBÉN.

PARÁGRAFO: La sociedad no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

ARTICULO 9: Listado de oficios materia del contrato de aprendizaje. Podrán ser objeto del contrato de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para sus ejercicios y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica - profesional, tecnológica o profesional universitario titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias.

La etapa lectiva o de formación profesional integral de tales oficios podrá ser realizada en el SENA, en instituciones educativas o especializadas reconocidas por el Estado, o directamente en la sociedad previa autorización del SENA, de conformidad con lo establecido por la presente reglamentación.

ARTICULO 10: Entidades de formación. La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades; 1. Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). 2. Instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado. Se le dará prelación al SENA. 3. Directamente por las Empresas que cumplan con las condiciones de capacitación señaladas en el artículo 41 de esta Ley. Las demás que sean objeto de reglamentación por parte del Consejo Directivo

del Sena.

PARÁGRAFO: Para los efectos legales, se entienden reconocidos por el SENA para la formación profesional de aprendices, todos los cursos y programas de formación y capacitación dictados por establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidos por el Estado, de conformidad con las Leyes 30/92 y 115/94 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

ARTICULO 11: Reconocimiento para efectos de la formación profesional impartida directamente por la sociedad. La sociedad puede impartir directamente la formación educativa a sus aprendices requiriendo de autorización del SENA para dictar los respectivos cursos, para lo cual cumplirá las siguientes condiciones:

1. Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica acorde con las necesidades de la formación profesional integral y del mercado de trabajo.
2. Disponer, directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que garanticen su adecuada implementación.
3. Garantizar, directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que garanticen su adecuada implementación.

PARÁGRAFO PRIMERO: Conforme a lo dispuesto en el Artículo 49 de la Ley 119 de 1994, el SENA ofrecerá regularmente programas de autorización para instructores, en los que podrán participar aquellos vinculados a las Empresas autorizadas, pagando el costo que fije el SENA.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La sociedad al recibir autorización por parte del SENA para impartir la formación educativa, solicitará el reembolso económico del costo de la formación, cuyo monto será definido por el SENA tomando en consideración los costos equivalentes en que incurre el SENA en cursos de formación similares. En ningún caso el monto reembolsable al año por Empresa superar el 50% del valor de los aportes parafiscales al SENA de los establecimientos de comercio.

ARTICULO 12: Distribución y alternación de tiempo entre la etapa lectiva y productiva. La sociedad y la entidad de formación podrán determinar la duración en la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de los establecimientos de comercio. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año.

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

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

**CAPITULO IV
ACOSO LABORAL
LEY 1010 DE ENERO 23 DE 2006**

**DEFINICIÓN, CONDUCTAS, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y
PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

ARTICULO 13: OBJETO. Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

ARTICULO 14: DEFINICIÓN Y MODALIDADES DEL 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. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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 tendiendo a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razón habida 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 el empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumes, documentos o instrumentos para la labor de destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos,
5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

PARAGRAFO: Acoso sexual es considerado para la institución como una

modalidad de acoso laboral, y se identifica como el comportamiento verbal, gestual, de contacto físico e insinuación, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales verbales o de hecho que afecten la dignidad de mujeres y hombres. Estos actos no son deseados y son ofensivos para el destinatario.

ARTICULO 15: CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

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

En los demás casos no enunciados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral, de acuerdo con el artículo 2 de la misma Ley.

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

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la Ley Procesal Civil.

Además, se incluyen las siguientes conductas como acoso laboral sexual:

- a) Conductas físicas como roces deliberados, miradas insinuantes, tocamientos; conductas verbales como comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas sobre fantasías eróticas, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, pedir favores sexuales con fines de promoción o ascenso; propiciar el desarrollo de las labores fuera del horario de trabajo con fines sexuales; conductas no verbales como enviar cartas; exhibir fotografías o en general cualquier archivo sexualmente explícito.

ARTICULO 16: CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las fuerzas públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquico sobre sus subalternos.
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral que subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa o Institución cuando sean necesarias para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa o la Institución. 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 de Trabajo o en la Legislación sobre la función pública.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano de que trata el Artículo 96 de la Constitución.
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los Artículos 56 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los Artículos 59 y 60 del mismo Código.

8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo,
9. Las exigencias de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la Legislación Disciplinaria aplicable a los Servidores Públicos.

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

ARTICULO 17: MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO

LABORAL. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convívete 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.

ARTICULO 18: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa a previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Evaluación del clima laboral, con el fin de identificar aspectos a mejorar y promover coherencia cooperativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que puedan afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos, y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otro, hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo establezca la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 19: 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:

1. La Empresa tiene un comité integrado, en forma bipartita, por dos representantes de la Alta gerencia y dos de los trabajadores con sus

respectivos suplentes. Este comité se denomina “**Comité de Convivencia Laboral**”.

2. Se cuenta con un procedimiento interno confidencial, efectivo y conciliatorio para conductas de acoso laboral.
3. La empresa tiene un procedimiento interno de recepción de quejas de acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información, mediante el correo institucional convivencialaboral@clinicadelacosta.co
4. El comité de convivencia laboral realizara 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 estime necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los Artículos anteriores.
 - c. Examinar, de manera confidencial, cuando hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que puedan tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular recomendaciones que se estimen 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 considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan, de manera 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 formulen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de los previsto en el Numeral 2 del Artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
5. Este comité se reunirá por los menos cada 90 días, y designara de su seno un coordinador ante quien podrá presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que, a través del mismo comité realicen los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
6. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral el comité en la sesión respectiva, las examinara escuchando, si hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulara las recomendaciones que estime indispensables y, en caso especiales promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
7. Si como resultado de la actuación del comité, este considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencia a los funcionarios o trabajadores competentes de la Empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan, de acuerdo con lo establecido en la Ley y en el presente Reglamento.

8. 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.

PARÁGRAFO: La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración se entenderá como tolerancia de la misma.

ARTICULO 20: TRATAMIENTO SANCIONATORIO DEL ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviera debidamente acreditado se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea Servidor Público.
2. Como terminación de contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o al abandono del trabajo por parte del trabajador, regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del Artículo 64 del mismo Código.
3. Con sanción de multa entre dos y diez salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el Empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de Riesgos Profesionales el 50 % del costo de tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del Empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado sin perjuicio de la acción oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las Normas de Seguridad Social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
5. con la presunción de justa causa determinación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y terminación del pago del preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

PARÁGRAFO: los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la Entidad Publica cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización del valor.

ARTICULO 21: CONDUCTAS ATENUANTES. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

1. Haber observado buena conducta anterior
2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor,
3. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o

- anular sus consecuencias
4. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
 5. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta
 6. Los vínculos familiares y afectivos
 7. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno
 8. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO: El estado de emoción o pasión excusable no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTICULO 22: CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Son circunstancias agravantes:

1. Reiteración de la conducta.
2. Cuando exista concurrencia de causales.
3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
4. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor partícipe,
5. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
6. La posición predominante que el actor ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o un inimputable.
8. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL

Clínica de la Costa S.A.S., reconociendo la importancia de una convivencia y un entorno laboral sano, fomenta el trabajo en equipo, el servicio humanizado, el buen trato, la honestidad y el respeto, siendo valores esenciales como mecanismos de prevención, corrección y control de conductas hostiles que promuevan un ambiente de trabajo ofensivo y discriminatorio. En esta política, Clínica de la Costa S.A.S., determina que el trato entre su recurso humano se base en el respeto mutuo, la confianza y la dignidad personal; por lo cual debe evitarse toda acción o palabra que pueda resultar hostil, inoportuna u ofensiva.

Clínica de la Costa S.A.S., trabajará en vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada y dar trámite oportuno a las quejas que pueden surgir en torno al acoso laboral a través del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, según Resoluciones No. 652 y 1356 de 2012.

CAPITULO V

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 23: Los establecimientos de comercio una vez admitido el aspirante podrán estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de los establecimientos de comercio, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 24: El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T., A)

ARTICULO 25: El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

ARTICULO 26: Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero, si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. La Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo por parte del empleador durante la vigencia del período de prueba debe estar fundado.

CAPITULO VI

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 27: Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de los establecimientos de comercio. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo sexto, C.S.T.) y en cuanto a las prestaciones se refiere a las indicadas en el inciso 2 del artículo 223 del C.S.T. Estos trabajadores tienen derecho a las prestaciones sociales cualquiera que sea el tiempo laborado. (Sentencias de la Corte Constitucional C-823 y 825 de octubre /2006).

CAPITULO VII

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 28: Las horas de entrada y salida de los trabajadores son:
PERSONAL ADMINISTRATIVO:

De lunes a viernes
Mañana de 8:00AM a 12:00PM

Tiempo para almorzar de 12:01PM a 1:59PM.

Tarde de 2:00PM a 6:00PM

Sábados de 8:00AM a 1:00 PM

- A partir del 15 de julio de 2025, quedará de la siguiente manera:

De lunes a viernes

Mañana de 8:00AM a 12:00PM

Tiempo para almorzar de 12:01PM a 1:59PM.

Tarde de 2:00PM a 6:00PM

Sábados de 8:00AM a 12:00 PM

- A partir del 15 de julio de 2026, quedará de la siguiente manera:

De lunes a martes

Mañana de 7:00AM a 12:00PM

Tiempo para almorzar de 12:01PM a 1:59PM.

Tarde de 2:00PM a 6:00PM

De miércoles a viernes

Mañana de 8:00AM a 12:00PM

Tiempo para almorzar de 12:01PM a 1:59PM.

Tarde de 2:00PM a 6:00PM

PERSONAL ASISTENCIAL:

Para el año 2025 y 2026 se establecen turnos de trabajo de 2x2 de acuerdo al artículo 165 del Código Sustantivo de Trabajo así:

Turnos diurnos

De 7:00 am a 7:00 pm

Descanso de 2 dos horas de 12:01PM a 1:59PM.

Turnos nocturnos

De 7:00 pm a 7:00 am

Descanso de 2 dos horas de 12:01am a 1:59 am

Turnos de trabajo 2x2, el cual consiste en un corrido (turno diurno), Noche (turno nocturno), Posturno (descanso) y Libre, equivalentes a 120 horas en un periodo de 21 días.

Los administradores, jefes de área y coordinadores tienen el carácter de empleados de dirección, confianza y manejo, y no tendrán remuneración como horas extras lo que sobrepase del horario habitual de la jornada máxima legal permitida.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando la Empresa por necesidades del servicio y la demanda de procedimientos por ser su objeto social el de prestación de servicios médicos generales y especialistas laboratorio y hospitalización y que requieran implantar turnos distintos al horario anterior, podrá estipularlos siempre respetando

la jornada laboral legal de 8 horas diarias y hasta 46 horas a la semana y gradualmente según la reducción contemplada en la Ley 2101 de 2021.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando la Empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y seis (46) horas a la semana y gradualmente según la reducción contemplada en la Ley 2101 de 2021; estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

PARÁGRAFO TERCERO: JORNADA ESPECIAL. En las Empresas, factorías o nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de 1.991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a) recargo nocturno, ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno, ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (artículo 20, literal C, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO CUARTO: Conforme a la Ley 2101 de 2021, por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones, se estableció lo siguiente: 1. A partir del 15 de julio de 2023 la jornada ordinaria se reduce a 47 horas semanales 2. Posterior al 15 de julio de 2024 la jornada ordinaria pasará a 46 horas semanales. 3. Desde el 15 de julio de 2025 será de 44 horas semanales. 4. A partir del 15 de julio de 2026 se regulará definitivamente la jornada laboral en 42 horas semanales.

Esta implementación gradual es facultativa, y nuestra institución se acoge a la nueva jornada laboral desde la entrada en vigencia de la ley, por lo que en cada año serán ajustados los horarios del personal asistencial y administrativo, garantizando el cumplimiento de la ley.

PARAGRAFO QUINTO: Conforme a lo establecido en Artículo 165 en el código sustantivo de trabajo de Colombia, Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de

cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

La referencia a 48 horas semanales deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, como jornada laboral de 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3o. de la misma ley (Art. 5) –*“por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones”*, publicada en el Diario Oficial No. 51.736 de 15 de julio de 2021-.

PARAGRAFO SEXTO: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. EL EMPLEADOR Y SUS TRABAJADORES, podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

PARAGRAFO SEPTIMO: Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.”

CAPITULO VIII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 29: El trabajo ordinario es el que se realiza entre las (6.00 a.m.) y las 21 horas (09:00 p.m.) y el trabajo nocturno es el comprendido entre las 21 horas (9:01 p.m.) y las (5:59 a.m.) horas.

ARTICULO 30: El trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal. (art. 159 del C. S. T.).

ARTICULO 31: El trabajo suplementario o de horas extras, excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse hasta por (2) horas diarias, o doce (12) horas semanales mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo. (Art. 1º. Decreto 13 de 1967).

ARTICULO 32: Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).
5. Trabajo en días domingo o feriado se remunera con un recargo del 80% sobre el valor de la hora ordinaria. A partir del 1 de julio de 2026 se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90 %. A partir del 1 de julio de 2027 se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio a 100 %.

PARÁGRAFO: La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTICULO 33. La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este Reglamento.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre la Empresa y trabajadores a diez horas (10), no se podrán en el mismo día laborar horas extras.

CAPITULO IX

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 34: La época de 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 le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTICULO 35: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas

ARTICULO 36: De conformidad con la ley 1429 de diciembre de 2010, para la compensación en dinero para las vacaciones, el empleador y el trabajador, podrán, acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, el otro 50% queda acumulado. Sin que se requiera autorización alguna del Ministerio de Trabajo; puesto que la prohibición anterior quedo abolida por la citada ley, modificatoria del numeral 1° del artículo 189 del CST. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTICULO 37: 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 años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza y de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de residencias de sus familiares (numeral 3° del artículo 190 CST).

ARTÍCULO 38: 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.

ARTICULO 39: Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo quinto).

CAPITULO X

PERMISOS, INCAPACIDADES, CALAMIDAD, LICENCIAS

ARTICULO 40: La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación:

1. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, se entienden por calamidad domestica todo suceso familiar o personal cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del (de la) trabajador(a), en la cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar de este, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral. (Sentencia C930-2009 Corte Constitucional).

CLINICA DE LA COSTA S.A.S., establecerá las condiciones para definir el tiempo para la atención de la calamidad, el cual dependerá de la gravedad de los hechos que le hayan dado origen.

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

Se entenderá que se presenta grave calamidad doméstica cuando: Sobrevenga grave afectación de la salud o la integridad física del cónyuge o compañero(a) permanente; hijos, padres, hermanos del trabajador(a), o secuestro o desaparición de alguno de ellos.

2. Cuando se presente el fallecimiento de un familiar que no se encuentre en el 1º o 2º grado de consanguinidad, primero de afinidad, primero o segundo civil, o el deceso de persona allegada al (a) trabajador(a).
3. Cuando se presente enfermedad grave o incapacidad médica de un familiar del (la) trabajador(a) y que requiera de la atención personal por parte de este.
4. Cuando se presente una afectación seria a la vivienda o bienes del(a) trabajador(a) o de su grupo familiar, por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto.
5. Licencia para asistir a las honras fúnebres de compañeros de trabajo. CLINICA DE LA COSTA S.A.S., concederá al (a) trabajador(a) permiso remunerado para asistir a las honras fúnebres del compañero de trabajo que haya fallecido, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Empresa y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión del permiso antes dicho estará sujeto a las siguientes condiciones:

El aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores. Y con observancia de los procedimientos, reglamentos o instructivos internos determinados por Clínica de la Costa S.A.S. (Artículo 57 numeral 6º C.S.T)

6. En los demás casos (desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y en caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos no puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria.
7. En los casos en que el trabajador solicite permiso para estudio o capacitaciones y otras actividades, al no tratarse de un permiso obligatorio, para atender asuntos de índole personal o familiar, tales como citas médicas, por matrimonio, reuniones de padres, entregas de notas, clausuras, por la obtención de título académico del trabajador, de su cónyuge o compañero(a) permanente, o sus hijos, o los autorizados por la Gerencia de CLINICA DE LA COSTA S.A.S., con el ánimo de contribuir al bienestar de los trabajadores. El empleador está habilitado para acordar con el trabajador, el descuento del salario u opta la compensación en tiempo, igual de trabajos efectivo, en horas distintas de su jornada ordinaria.
8. Así mismo, CLINICA DE LA COSTA S.A.S., concederá a los trabajadores que ejerzan como jurados de votación o los que ejerzan su derecho al voto, los descansos compensatorios estipulados en la normatividad vigente. (Artículo 3º Ley 403 de 1997 y Artículo 105 del Código Electoral).
9. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3º de la Ley 403 de 1997.
10. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
11. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
12. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
13. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
14. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
15. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
16. Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.
17. Licencia de maternidad. CLINICA DE LA COSTA S.A.S., concederá a las madres trabajadoras, madres adoptantes de menores de 18 años, a los

padres cuando la madre fallezca, o a los padres adoptantes sin cónyuge o compañera permanente, la licencia remunerada de maternidad.

Los requisitos y procedimiento para hacer efectiva la solicitud y disfrute de la licencia de maternidad serán los establecidos en la normatividad vigente a la fecha de inicio de dicha licencia, y con observancia de los procedimientos, reglamentos o instructivos internos determinados por CLINICA DE LA COSTA S.A.S. Y EPS. (Ley 1822 de 2017).

18. Licencia de paternidad, CLINICA DE LA COSTA S.A.S., concederá a los padres trabajadores o padres adoptantes de menores de 18 años, la licencia remunerada de paternidad según normatividad vigente al momento del suceso. Los requisitos y procedimiento para hacer efectiva la solicitud y disfrute de la licencia de paternidad serán los establecidos en la normatividad vigente a la fecha de inicio de dicha licencia, y con observancia de los procedimientos, reglamentos o instructivos internos determinados por CLINICA DE LA COSTA Y EPS. (Ley 1822 de 2017- Sentencia C383 de 2012).
19. 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. La licencia parental compartida se regirá por las siguientes condiciones:
 1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
 2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
 3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

La licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.
20. Licencia por luto, CLINICA DE LA COSTA S.A.S., concederá al trabajador(a) la licencia remunerada por luto, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero(a) permanente o de un familiar hasta segundo (2º) grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos), primero de

afinidad (suegros, hijastros, yerno o nuera), primero civil (madre, padre o hijos adoptivos) y segundo civil (abuelos y nietos adoptivos). (Artículo 57 C.S.T, Sentencia C-892/2012 Corte Constitucional). La licencia remunerada por luto será concedida al (a) trabajador (a) por un término de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o vinculación laboral. Los requisitos y procedimiento para hacer efectiva la licencia por luto serán los establecidos en la normatividad vigente a la fecha de inicio de dicha licencia, y con observancia de los procedimientos, reglamentos o instructivos internos determinados por CLINICA DE LA COSTA S.A.S. (Ley 1280 de 2009).

21. Licencia o permiso no remunerado, CLINICA DE LA COSTA S.A.S, podrá o no conceder a los trabajadores que lo soliciten; licencia o permiso no remunerado, para atender asuntos diferentes a los estipulados anteriormente y que no se encuentren relacionados con la ejecución del contrato laboral. La concesión de la licencia o permiso no remunerado estará sujeta al cumplimiento de las condiciones y observancia de los procedimientos, reglamentos o instructivos internos determinados por CLINICA DE LA COSTA S.A.S. Durante el tiempo de licencia o permiso no remunerado se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para CLINICA DE LA COSTA S.A.S., la de pagar los salarios de esos lapsos. Estos períodos de suspensión pueden descontarse CLINICA DE LA COSTA S.A.S., al liquidar vacaciones, cesantías, intereses, primas y jubilaciones. (artículo 51 numeral 4º y artículo 53 del C.S.T)
22. Incapacidades EPS/ARL: Todo(a) trabajador(a), desde el mismo día en que sienta alguna afectación a su salud, deberá reportarlo en el formato de permisos, y presentar incapacidad destinada para tal fin, expedida por la respectiva EPS sin excepción, dando aplicación a las políticas y procedimientos establecidos por CLINICA DE LA COSTA S.A.S., informar al jefe inmediato y dar aviso al dpto. de Talento Humano. En caso tal que el (la) trabajador(a) no diere el aviso conforme a lo estipulado por CLINICA DE LA COSTA S.A.S., y no concurra al trabajo, su inasistencia se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso.

CAPITULO XI

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

ARTICULO 41: Formas y libertad de estipulación.

1. 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.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de

prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente 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.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18 de la Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 42: Se denomina jornal el salario estipulado por días y salario, el estipulado por períodos mayores (artículo 133 del C.S.T.).

ARTICULO 43: 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 que éste cese. (artículo 138 numeral 1° del C.S.T.).

ARTICULO 44: El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno 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.).

CAPITULO XII

SERVICIO MEDICO, 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

ARTICULO 45: Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 46: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S., A.R.L. a través de la I.P.S. con la cual tengan convenio. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 47: Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá 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 éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiera al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 48: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. 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.

ARTICULO 49: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y particular a las que ordene la Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las herramientas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo de la respectiva Empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de trabajo y seguridad social respetando el derecho de defensa. (Art 91 decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 50: 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, según el procedimiento de reporte de accidente laboral establecido por la institución, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 51: 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.

ARTICULO 52: 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 establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información, (art. 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 53: En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores, se someterán al Reglamento de higiene y seguridad y normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo de Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, hoy Ministerio de Trabajo, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Decreto 1072 de 2015 y toda legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, antes llamado Salud Ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CLÍNICA DE LA COSTA S.A.S., es una institución dedicada a la prestación de servicios en salud, manifiesta su interés y preocupación por la protección e integridad de sus trabajadores, independiente de su forma de vinculación o contratación, incluidos contratistas, así como usuarios, proveedores y visitantes de forma segura y eficiente, mediante la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual va encaminado a velar por el bienestar físico, social y mental de nuestros colaboradores.

La Clínica de la Costa S.A.S., se compromete al cumplimiento de las siguientes directrices:

- Promover la calidad de vida laboral, Previniendo los riesgos laborales presentes en la institución que puedan generar enfermedades laborales y accidentes de trabajo.
- Cumplir con requisitos legales vigentes en el país y propios suscritos por la institución.
- Implementar el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo bajo una cultura de mejoramiento continuo.
- Implementar y Mantener un Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Incentivar la participación y sensibilización de los colaboradores en la prevención de accidentes

- Suministrar los elementos de protección personal requeridos, acorde a los factores de riesgos, exigiendo su uso durante el desarrollo de la labor y fomentar en el personal la cultura de auto cuidado.
- Evaluar las nuevas adquisiciones tecnológicas o cambios en la infraestructura o procesos que generen riesgos o alteren las condiciones del trabajo, con el fin de llevar a cabo las intervenciones necesarias para generar ambientes de trabajo seguro.
- Desarrollar Programas de Capacitación en seguridad y salud en el trabajo al personal, entregándole la orientación y el entrenamiento necesario para el buen desarrollo de sus actividades.
- Implementar programas preventivos de no tolerancia a las agresiones por parte de los usuarios, compañeros de trabajo y otros hacia el personal de la salud.

La Gerencia está comprometida a la asignación de los recursos económicos necesarios para garantizar la implementación y el mantenimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para cumplimiento de esta Política, la Gerencia agradece el apoyo y colaboración de todas las personas que forman parte de la empresa, identificando y controlando los peligros a los cuales se encuentran expuestos de acuerdo a las actividades que cada uno realiza en las diferentes áreas locativas.

POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

La CLINICA DE LA COSTA S.A.S., dando cumplimiento a la Resolución 1075 de 1992, la Resolución 1956 de 2008, El Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, las demás normas reglamentarias vigentes y la necesidad de prevenir y controlar el uso de alcohol, drogas enervantes y otras sustancias psicoactivas o que generan adicción durante la jornada laboral, establece esta política, la cual está orientada a evitar los daños en la salud individual y colectiva de sus trabajadores, sobre los bienes e intereses de sus clientes, de la empresa, usuarios y de la sociedad en general.

Para el logro de los objetivos de esta política se cuenta con la asignación de los recursos económicos, físicos y humanos necesarios, para implantar y mejorar los procesos de prevención.

Es política de CLINICA DE LA COSTA S.A.S., generar un ambiente de trabajo sano y adecuado, por lo cual se realizan campañas de sensibilización a sus trabajadores, sobre prevención del consumo de sustancias psicoactivas y se les ofrece información permanente para prevenir el uso y abuso de estas sustancias.

Esta política contempla, que cuando se considere necesario, se realizarán muestreos de verificación de ausencia de sustancias psicoactivas a los trabajadores, a partir de muestras de aire, orina, aliento y/o sangre. Estas pruebas serán realizadas de manera aleatorias entre los trabajadores y/o cuando la situación

particular de un trabajador, evidencie estar bajo los efectos de sustancias psicoactivas, se realizarán pruebas por sospecha.

Se considera violación de esta política cuando un empleado se presente a trabajar bajo la influencia del alcohol u otra sustancia psicoactiva, utilice, posea, venda o distribuya sustancias psicoactivas en el trabajo, consuma bebidas alcohólicas durante sus horas de servicio, permita el consumo de alcohol o sustancias alucinógenas no controladas en sus lugares de trabajo y en su área de influencia.

Es de obligatorio cumplimiento por parte de los trabajadores y contratistas de la Clínica, el cumplimiento de esta política. Igualmente, es obligación de cada empleado informar de forma pertinente a sus superiores si debe utilizar por cuestiones médicas, algún tipo de medicamento que pudiera afectar el cumplimiento seguro de su trabajo.

El incumplimiento de esta política es considerado motivo suficiente para aplicar la sanción disciplinaria que la CLINICA DE LA COSTA S.A.S., estime conveniente, de acuerdo con las disposiciones administrativas internas, el Reglamento Interno de Trabajo y a la normatividad laboral vigente, la interrupción de la prestación del servicio y/o la Terminación de forma unilateral del contrato de trabajo por justa causa.

CAPITULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 54: Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Cumplir el horario establecido por el empleador.
4. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
5. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa;
6. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
7. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida, y respetuosa.
8. Ser verídico en todo caso.
9. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
11. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al

puesto de trabajo de otros compañeros.

12. Llegar a la jornada laboral puntualmente siendo aceptable por situaciones ajenas a la voluntad un periodo de 10 minutos máximo después de la hora establecida.

CAPITULO XIV ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 55: El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente: Gerente, Suplente de Gerente, Director Científico, Jefe Jurídico, Jefe Talento Humano, Jefe Contable y Financiero, Jefe de Facturación, Coordinador de Calidad, Coordinador Médico, Coordinador de Enfermería, jefes inmediatos.

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, solamente tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Gerente, Director Científico, Jefe Jurídico y Jefe de Talento Humano.

CAPITULO XV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS.

ARTICULO 56: Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Los menores 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 a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
2. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
3. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
4. Trabajos en maquinaria y equipos que impliquen peligro en su manejo.
5. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
6. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
7. Las demás que señalen, en forma específicas los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un Instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Empresa del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de 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 de 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.

CAPITULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 57: Son obligaciones especiales del Empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud,
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 40 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia, los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. 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 en 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.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. El empleador deberá conceder al trabajador Licencia por Luto (Ley 1280 de 2009).
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este 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, suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Empresa (artículo 57, C.S.T.).
15. Cumplir con las normas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.
16. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito.
17. Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
18. Garantizar el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que tratan las normas vigentes.
19. Adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
20. Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
21. Implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
22. Asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

23. Informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.
24. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.
25. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
26. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
27. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
28. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.
29. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

ARTICULO 58: Son obligaciones especiales del Trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes según

- el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
 3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
 4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
 5. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
 6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.
 7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
 8. 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.).
 9. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez consumir en el puesto de trabajo, bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas.
 10. No dormirse durante su turno de trabajo.
 11. No ingerir alimentos en áreas de atención al usuario y áreas asistenciales.
 12. Cumplir con el horario al ingreso y salida de la institución.
 13. Portar de manera adecuada el uniforme de acuerdo con lo establecido por los protocolos institucionales.
 14. Prestar atención humanizada al usuario.
 15. En caso de no portar uniforme cumplir con el protocolo de presentación personal (cabello recogido, zapato cerrado, no transparencias, no escotes profundos, no vestidos ni faldas cortas; debe estar por lo menos a 4 centímetros de la rodilla).
 16. Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas de aseo personal y del sitio de trabajo o equipo asignado.
 17. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes impartidas para prevenir accidentes o de enfermedades profesionales.
 18. Estar debidamente dispuesto, con su uniforme de trabajo, en su puesto de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada o hasta que llegue la persona que debe recibirle el turno.
 19. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
 20. Informar cualquier tipo de enfermedad o accidente y someterse a los exámenes y tratamientos médicos que se le ordenen.
 21. Asistir a cursos, charlas, conferencias o reuniones, sobre temas relacionados con la calidad, la seguridad industrial, la producción, las ventas, entre otros., programados por la empresa u ordenados por ésta.
 22. Acatar y respetar los programas complementarios de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la empresa o la A.R.L.

23. Dar un uso adecuado al Internet y a las licencias de software; y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.
24. Cumplir con las normas, instrucciones, procedimientos, matrices y reglamentaciones del sistema de gestión y seguridad en el trabajo de la empresa.
25. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud
26. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
27. El trabajador al salir de la institución debe mostrar al vigilante asignado, frente a una cámara de videovigilancia el contenido de sus bolsos, bolsas, mochilas o similar.
28. Informar a su empleador de manera oportuna en el evento que se le expidan incapacidades temporales. Aviso que deberá dar dentro de las 24 horas siguientes a la expedición de la incapacidad.
29. Radicar ante su empleador las incapacidades temporales que se le generen. Estas deberán ser radicadas en la oficina de talento humano dentro de las 72 horas siguientes contadas a partir de la expedición de la incapacidad.

CAPITULO XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 59: Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo. La ley 1429 de 2010 elimino la prohibición y practicar descuentos al trabajador originados en avances o anticipos del salario y obliga al empleador a practicar al trabajador del descuento que este haya autorizado manteniendo la restricción a los descuentos al trabajador que afecten el monto del salario mínimo o la parte declarada inembargable y no producirá efecto cuando no haya firmado o autorizado el trabajador dichos descuentos mediante la modalidad de préstamo. Estas autorizaciones no necesitan solicitar permiso al ministerio de trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. El Banco Agrario, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - d. En cuanto a la cesantía, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo de

Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de 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 los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. 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.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTICULO 60: Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la institución los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, o consumir bebidas alcohólicas o drogas alucinantes durante la prestación del trabajo.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los guardas de seguridad.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuates 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 y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, y utilizar las carteleras de la empresa para cualquier fin.
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 (artículo 60 del C.S.T.).
9. No cumplir con los procedimientos operativos del puesto asignado.
10. Usar los útiles o herramientas suministrados por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado.
11. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
12. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar éste antes de la hora en que termina su jornada.
13. Promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de la empresa.
14. Vender o distribuir en cualquier forma mercancías, loterías, chance, jugar dinero u otros objetos en las instalaciones de la empresa.
15. Trasladarse de una sección a otra o a un puesto de trabajo distinto del que le corresponde, salvo permiso previo y expreso del respectivo superior en ambos casos.
16. Dormir en el trabajo.
17. Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno sin previa autorización por escrito ante la oficina de talento humano.
18. Trabajar horas extras sin autorización de la empresa.
19. Incitar a otro u otros trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
20. Adulterar las tarjetas de control de entrada y salida o marcar la de otro u otros trabajadores, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.
21. No dar aviso oportuno a la empresa en casos de faltas al trabajo, por cualquier causa.
22. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, excepto en las áreas específicamente designadas para ello.
23. Impedir la requisita personal o de los objetos que cargue el trabajador a la entrada y la salida de la empresa.
24. Negarse a mostrar o entregar el carné o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use o usar el de otro, o hacerle enmendaduras.
25. Presentarse al trabajo desaseado, sucio, en condiciones no higiénicas o permanecer en él en idénticas condiciones.
26. No utilizar los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.
27. Negarse a trabajar en labores conexas o complementarias a las de su oficio.
28. Cometer errores injustificados en el manejo de productos o elementos de trabajo que impliquen algún peligro.
29. Retirarse del sitio de trabajo antes de que se presente el trabajador que debe recibirle el turno, sin dar aviso a su superior.
30. Tomar alimentos en áreas asistenciales.
31. Desacatar los programas complementarios de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la empresa o la A.R.L.

32. Dar un uso indebido al Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.
33. Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías promesas de compraventa u otros documentos semejantes adulterados, ficticios o que no correspondan a la realidad o verdad.
34. Dar a conocer a personas no autorizadas para el efecto por la Empresa, la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo o la central telefónica de esta.
35. Dar mala atención a los usuarios: No contestar las llamadas, colgarlas durante su desarrollo, ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente un servicio.
36. Escuchar música dentro de las instalaciones de la empresa y durante el horario de trabajo.
37. Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
38. Utilizar los recursos de la institución para sí mismo y/o a favor de terceros, sin autorización previa por parte de su jefe inmediato.
39. Violar las políticas de confidencialidad y reserva, en el manejo de la información con ocasión al cargo desempeñado.
40. Realizar recepciones, fiestas, agasajos o conmemoraciones en cualquier área de la institución.

CAPITULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 61: La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento o en contrato de trabajo (artículo 114 del C.S.T.). La empresa no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y de su correspondiente sanción.

La empresa llevará un registro en que consten las faltas que haya cometido el trabajador y las sanciones en que haya incurrido por motivo de tales faltas, para efectos del récord de trabajo que haya de tenerse en cuenta para los ascensos y reincidencias.

Las sanciones disciplinarias contempladas en este reglamento son:

1. Amonestación Verbal.
2. Amonestación por escrito con copia a la hija de vida.
3. Multas.
4. Suspensión del trabajo.

Cuando la falta cometida por el trabajador da como sanción la suspensión del trabajo, esta no puede exceder de ocho (8) días la primera vez que sea impuesta, y en el caso de que el trabajador reincida en la conducta, la suspensión no podrá ser superior a dos (2) meses, en concordancia con el artículo 112 del CST.

Cuando la sanción sea una multa, esta puede imponerse solo en dos casos:

1. Cuando el trabajador se retrase a la hora de ingreso a la jornada laboral.
2. Cuando el trabajador falte al trabajo sin una causa o motivo válido o suficiente que lo respalde.

ARTICULO 62: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez, amonestación escrita; por segunda, tercera y cuarta vez el descuento hora/fracción del retraso en la nómina del trabajador en su próximo pago, sin que pueda exceder la quinta parte del salario diario; por quinta vez suspensión en el trabajo por un (1) día; por sexta vez suspensión en el trabajo por tres (3) días y por séptima vez, terminación del contrato por justa causa.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Empresa, será sancionado con tres (3) días de suspensión.

ARTICULO 63: Se establecen las siguientes clases de faltas graves y sus sanciones disciplinarias:

- 1) El retardo reiterativo (3) hasta de 10 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente.
- 2) La falta total del trabajador, en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente.
- 3) La falta total del trabajador a sus labores durante el día, sin excusa suficiente.
- 4) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias en el presente reglamento.
- 5) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de droga alucinante. O Consumir bebidas alcohólicas o droga alucinante en su puesto de trabajo y/o durante la jornada laboral.
- 6) Todo acto que perturbe la disciplina al usuario y al buen nombre de la empresa.
- 7) Abandonar el puesto de trabajo o retirarse antes de ser relevado.
- 8) No cumplimiento del manual de funciones del cargo.
- 9) No cumplimiento de los protocolos establecidos por la institución que afecten la calidad de la prestación del servicio.
- 10) No reportar oportunamente los accidentes de trabajo independiente de la severidad de la lesión.
- 11) Omitir o no proporcionar información veraz durante el proceso de reporte y/o investigación de accidentes de trabajo.
- 12) Realizar o adoptar actos y/o conductas inseguras que generen la lesión o muerte de un trabajador.
- 13) Violar cualquiera de las indicaciones previstas en el Código de Ética, Conducta y Buen Gobierno, aunque sea por primera vez.
- 14) Violar el deber de confidencialidad parcial o total, en el manejo de la información con ocasión al cargo desempeñado.

- 15) Retirar de manera física o magnética archivos, documentos, elementos o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa y escrita.
- 16) Retirar de las instalaciones donde funcione la empresa elementos, maquinas, equipos, útiles o papelería de propiedad de institución, sin su autorización. Así como el uso indebido de papelería, documentos o emblemas de la clínica.
- 16) No utilizar o usar incorrectamente los elementos de dotación, uniformes o elementos de protección personal
- 17) Presentar rendimiento deficiente; y no acatar las acciones de mejora que correspondan según el caso.
- 18) No atender a los demás trabajadores y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la institución.
- 19) Extrapasar el límite en el ejercicio de las funciones propias del cargo para el cual fue contratado el trabajador, o respecto de las cuales le sean asignadas mediante resolución o memorando.
- 20) Realizar actividades temerarias actos o ejecuciones imprudentes dentro del ejercicio de sus actividades colocando en peligro su propia vida, o la vida, la salud y/o integridad de compañeros, superiores.
- 21) Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno sin previa autorización por escrito y radicada en talento humano.
- 22) Trabajar horas extras sin autorización de la empresa.
- 23) Adulterar las tarjetas de control de entrada y salida o marcar la de otro u otros trabajadores, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.
- 24) Vender o distribuir en cualquier forma mercancías, loterías, chance, jugar dinero u otros objetos en las instalaciones de la empresa, hacer colectas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda dentro de los servicios.
- 25) Cometer errores injustificados en el manejo de productos o elementos de trabajo que impliquen algún peligro.
- 26) Ejercer o coparticipar de una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
- 27) Desacatar los programas complementarios de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la empresa o la A.R.L.
- 28) Reincidir en hacer uso inadecuado de los elementos de trabajo.
- 29) Sustraer de la Clínica los útiles de trabajo, materiales suministros o productos que tenga la institución para la buena prestación del servicio, sin ser previamente autorizado.
- 30) Presentarse o permanecer en la institución en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes, aún sin estar desempeñando sus labores.
- 31) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo o rotación.
- 32) Solicitar o recibir directamente o por persona interpuesta gratificaciones o recompensas como retribución por actos inherentes a su práctica (Política de Buen Gobierno).
- 33) El uso de redes sociales se limita a la conversación con sus compañeros y/o superiores, no se debe publicar estados en ninguna red social (Telegram, WhatsApp, Instagram, Facebook, X, Tik Tok) y/o cualquier otra red, durante el horario laboral.

- 34) Realizar videos como TikToks, Reels, o cualquier otra clase de videos dentro del servicio, mostrando el logo o las instalaciones de la Clínica, ni por fuera de ella donde se porte el uniforme de la institución.
- 35) Comer dentro de los servicios, la única zona habilitada para comer es la cafetería de la institución.
- 36) Celebrar la realización de recepciones, fiestas, agasajos o conmemoraciones en todas las áreas de la institución, que no estén lideradas por la oficina de talento humano.
- 37) Escuchar música, ver videos, películas, novelas dentro de los servicios y de la jornada laboral.

Estas faltas graves serán sancionadas desde amonestación verbal, amonestación por escrito y hasta la suspensión del trabajador, teniendo en cuenta la afectación de la calidad de la prestación servicio y su reincidencia.

CAPITULO XIX

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

ARTICULO 64: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado quien estará asesorado por la persona que él escoja para que se garantice el debido proceso y derecho de defensa. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Empresa o no la sanción definitiva (art. 115 del C.S.T.), lo cual quedará expresamente en el acta de constatación y de descargos que firmará los que en ella han intervenido y el empleador deberá decidir si se va a aplicar o no la sanción disciplinaria dispuesta para el efecto en el reglamento interno de trabajo, informándole al trabajador.

También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la 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 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
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.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

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

PARAGRAFO SEGUNDO: 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.

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

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

ARTICULO 65: No producirá efectos algunos la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo. (art. 115 del C.S.T.).

ARTICULO 66: Los procesos disciplinarios no serán obligatorios para realizar las terminaciones de contrato por las justas causas establecidas en el artículo 62 del CST y las plasmadas en el presente reglamento.

CAPITULO XX

RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 67: Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe, en la empresa: el cargo de Administradores de los establecimientos, Jefe de Talento Humano quienes los oírán y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 68: Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del trabajador que el desee escoger.

PARÁGRAFO: En la empresa no existen Prestaciones Sociales adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XXI

TELETRABAJO

ARTICULO 69: Incorporación. Incorpórese al Reglamento Interno de Trabajo vigente en la EMPRESA, las siguientes disposiciones relacionadas con el

teletrabajo.

ARTICULO 70: Teletrabajo: El Teletrabajo, constituye una modalidad de trabajo en LA EMPRESA, libremente determinada por esta y consistente en la prestación del servicio a LA EMPRESA, en el marco de una relación laboral con esta, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa sin requerirse la presencia física del trabajador en la sede de LA EMPRESA.

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 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 teletrabajadores 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 legales establecidas sobre el trabajo en casa.

ARTICULO 71: Teletrabajador. Es teletrabajador quien, teniendo vínculo laboral con la empresa de conformidad con la legislación vigente, preste sus servicios a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de las sedes de la empresa en una de las siguientes modalidades a) Permanentes: Los que por convenio con LA EMPRESA prestan sus servicios permanentemente de forma remota, utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y ocasionalmente, previo requerimiento de LA EMPRESA, asisten a las sedes de éste a prestar el servicio. b) Suplementarios: Los que, por convenio con LA EMPRESA, prestan sus servicios de forma remota, parcialmente durante la semana o el mes, utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, pero que el resto de días de la semana o el mes, desempeñan sus funciones en las sedes de LA

EMPRESA o en sedes de terceros por disposición de ésta. c) Móviles: son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.

PARÁGRAFO: Para efectos del presente reglamento, no son teletrabajadores aquellos que por, disposición del empleador, prestan sus servicios en las sedes de un tercero.

ARTICULO 72: Naturaleza y alcance. El TELETRABAJO, como modalidad de ejecución de las labores por cuenta de LA EMPRESA, no constituye ni obligación de ésta ni derecho adquirido del trabajador. LA EMPRESA es autónoma, en el marco de las disposiciones que rigen la materia para determinar las condiciones en que establecerá el teletrabajo en alguna o varias de sus dependencias o respecto de alguno o varios de sus trabajadores.

ARTICULO 73: Supervisión. Previo aviso al trabajador, la EMPRESA podrá efectuar visitas programadas al lugar de ejecución del teletrabajo para verificar las condiciones en que se desarrolla el mismo, realizar auditorías o adecuaciones técnicas.

PARÁGRAFO: Cuando sea designado como lugar para la prestación del servicio en la modalidad de Teletrabajo el de la residencia permanente o temporal del trabajador, o incluso cualquier otro lugar fijo, este deberá informar a la EMPRESA con antelación no inferior a un mes el cambio de residencia o de lugar fijo designado para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, así el cambio sea ocasional.

ARTICULO 74: Reuniones virtuales. La EMPRESA podrá instalar a su cargo o exigir al trabajador la instalación de software gratuito en los equipos con los que desarrollará sus funciones en la modalidad de teletrabajador, de suerte que pueda establecerse comunicación en tiempo real o realizarse reuniones virtuales con otros trabajadores de la empresa o con terceros.

PARÁGRAFO: La no asistencia del teletrabajador a las reuniones virtuales o a las sesiones de comunicación en tiempo real previamente informadas a él por cualquier medio, constituyen un incumplimiento grave de las obligaciones que como trabajador le incumben.

ARTICULO 75: Estipulaciones contractuales. Para tener la calidad de teletrabajador, el trabajador deberá suscribir con la EMPRESA la modificación contractual correspondiente en la cual deberá constar, cuando menos:

1. Duración de la etapa del teletrabajo.
2. Días de la semana en los que se prestará el servicio por fuera de las sedes de LA EMPRESA.
3. Política de seguridad informática aplicable al período de teletrabajo.
4. Políticas de uso, seguridad, entrega y devolución en caso de que la empresa

- entregue elementos de trabajo para facilitar el teletrabajo.
5. Políticas de compensación cuando sea el trabajador el propietario, poseedor o legítimo tenedor de los elementos de trabajo que utilice en los períodos de teletrabajo.
 6. Políticas de compensación por los costos que sean necesarios para desempeñar el trabajo y que correspondan a LA EMPRESA.
 7. Las demás que indiquen las partes.

PARÁGRAFO: Salvo manifestación expresa en contrario, los emolumentos, costos, gastos, compensaciones o bonificaciones que pague la empresa con ocasión directa o indirecta del teletrabajo, serán no constitutivas de salario.

ARTICULO 76: Seguridad informática. El incumplimiento de la política de seguridad informática que establezca LA EMPRESA para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo o de las instrucciones generales o especiales dadas por LA EMPRESA se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que al trabajador le incumben.

ARTICULO 77: Equipos, instrumentos y herramientas. Salvo expresa y escrita manifestación en contrario por parte de la EMPRESA, los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo, deberán ser utilizados únicamente para la prestación del servicio, deberán ser devueltos inmediatamente así lo requiera LA EMPRESA en las mismas condiciones en que fueron entregados, salvo el desgaste natural de los mismos por su uso en condiciones normales y se sujetará, en lo no previsto en este reglamento, a las instrucciones o indicaciones que sobre el particular indique LA EMPRESA.

PARÁGRAFO PRIMERO: El trabajador responderá hasta por culpa leve en el cuidado y guarda de los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo. El incumplimiento de las obligaciones del trabajador respecto de los mismos, su uso para fines diferentes a los de la prestación del servicio, pérdida, destrucción, daño o deterioro imputable al trabajador en las condiciones anotadas, se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que al trabajador le incumben.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Si el lugar de trabajo es suministrado directamente por el mismo teletrabajador con la aquiescencia del empleador, el primero deberá garantizar la no suspensión, retiro, cancelación, corte o interrupción de las líneas telefónicas o del servicio de energía eléctrica en el lugar.

ARTICULO 78: Manejo de la información. El teletrabajador entiende que aquella información que conozca en ejercicio de sus funciones y que guarde relación con LA EMPRESA, sus clientes, proveedores o usuarios debe ser tratada como información confidencial.

ARTICULO 79: Jornada. La jornada del teletrabajador se sujetará a lo establecido

en su contrato de trabajo, los reglamentos de la empresa, instrucciones del empleador o manuales de funciones según sea el caso.

ARTICULO 80: Salud ocupacional y prevención de riesgos. Las recomendaciones o indicaciones de la administradora de riesgos profesionales sobre higiene, salud y seguridad para los teletrabajadores serán de obligatorio cumplimiento por estos, así como las instrucciones verbales o escritas al respecto.

ARTICULO 81: Informe sobre accidentes o incidentes. Cuando en la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo ocurra un accidente, el teletrabajador deberá dirigirse inmediatamente al servicio de urgencias médicas o solicitar su traslado a los servicios de emergencias. Tan pronto le sea posible, el accidente deberá ser inmediatamente reportado por el teletrabajador a la EMPRESA, con precisa descripción de los hechos ocurridos, fecha y hora, las causas probables, las consecuencias en la humanidad del trabajador y demás informaciones que este le solicite. De igual manera, la ocurrencia de un incidente, la advertencia de una situación potencialmente peligrosa, la presencia de síntomas, deberán ser inmediatamente reportadas por el empleado a la EMPRESA.

PARÁGRAFO: El incumplimiento de lo acá establecido, así como las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, darán lugar a la terminación del contrato de trabajo por LA EMPRESA con justa causa.

CAPITULO XXII

TRATAMIENTO Y PRIVACIDAD DE DATOS PERSONALES EXISTENTES EN LAS BASES DE DATOS DE CLÍNICA DE LA COSTA S.A.S.

ARTICULO 82: OBJETIVO. CLÍNICA DE LA COSTA S.A.S., identificada con NIT. 800.129.856-5 (La Empresa) elabora, comunica e implementa esta “Política de Tratamiento y Privacidad de Datos Personales” con el fin de que los titulares de datos que reposen en los archivos de La Empresa y sus empresas vinculadas y relacionadas puedan ejercer los derechos establecidos bajo las normas vigentes de protección de datos personales en cumplimiento de las disposiciones de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013; igualmente, con el propósito de ratificar su compromiso con la conservación de los datos personales que recauda para el logro de su objeto social, bajo las condiciones de seguridad y privacidad necesarias para impedir su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.

Todo lo anterior, en desarrollo del derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, así como los demás derechos a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política de Colombia.

ARTICULO 83: ALCANCE. Esta “Política de Tratamiento y Privacidad de Datos Personales” es aplicable a CLÍNICA DE LA COSTA S.A.S., para cualquier registro

de datos personales realizado de forma presencial, telefónica o virtual, verbalmente o por escrito, realizado por CLÍNICA DE LA COSTA S.A.S., incluyendo a los empleados, funcionarios, socios, proveedores, contratistas o asociados de negocio de La Empresa. Se incluye toda información que el titular de la información ingrese por sí mismo, a través de medios electrónicos o virtuales dispuestos por CLÍNICA DE LA COSTA S.A.S.

ARTICULO 84: DEFINICIONES. De conformidad con las normas vigentes regulatorias del Habeas Data o la protección a los datos personales, a partir de esta “Política de Tratamiento y Privacidad de Datos Personales” se adoptan las siguientes definiciones:

1. **Autorización:** Consentimiento previo, expreso e informado del Titular para llevar a cabo el Tratamiento de datos personales
2. **Aviso de privacidad:** Comunicación verbal o escrita generada por el responsable, dirigida al Titular para el Tratamiento de sus Datos Personales, mediante la cual se le informa acerca de la existencia de las políticas de Tratamiento de información que le serán aplicables, la forma de acceder a las mismas y las finalidades del Tratamiento que se pretende dar a los Datos Personales
3. **Base de Datos:** Conjunto organizado de datos personales que sea objeto de Tratamiento.
4. **Dato Personal:** Cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales determinadas o determinables y que permite su identificación.
5. **Dato público:** Es el dato que no es semiprivado, privado o sensible. Son considerados datos públicos, entre otros, los datos relativos al estado civil de las personas, a su profesión u oficio y a su calidad de comerciante o de servidor público. Por su naturaleza, los datos públicos pueden estar contenidos, entre otros, en registros públicos, documentos públicos, gacetas y boletines oficiales y sentencias judiciales debidamente ejecutoriadas que no estén sometidas a reserva.
6. **Dato semiprivado:** Es el dato que no tiene naturaleza íntima, reservada ni pública y cuyo conocimiento o divulgación puede interesar no sólo a su titular sino a cierto sector o grupo de personas.
7. **Dato privado:** Es el dato que por su naturaleza íntima o reservada solo es relevante para el titular de la información.
8. **Datos sensibles:** Son aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición, así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos.
9. **Encargado del Tratamiento:** Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, realice el Tratamiento de datos personales por cuenta del responsable del Tratamiento

10. **Responsable del Tratamiento:** Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, decida sobre la base de datos y/o el Tratamiento de los datos
11. **Titular:** Persona natural cuyos datos personales sean objeto de Tratamiento
12. **Transferencia de datos:** Tiene lugar cuando el responsable y/o Encargado del Tratamiento de Datos Personales, ubicado en Colombia, envía la información o los datos personales a un receptor que a su vez es Responsable del Tratamiento y se encuentra dentro o fuera del país.
13. **Transmisión de datos personales:** Es el Tratamiento de Datos Personales que implica la comunicación de los mismos dentro o fuera del territorio colombiano cuando tenga por objeto la realización de un Tratamiento por el Encargado por cuenta del responsable.
14. **Tratamiento:** Cualquier operación o conjunto de operaciones sobre datos personales, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión.

ARTICULO 85: PRINCIPIOS RECTORES. Para que sea posible la aplicación armónica e integral de las normas vigentes que regulan el Tratamiento de datos personales, mediante esta “Política de Tratamiento y Privacidad de Datos Personales” se adoptan los siguientes principios:

1. **Principio de legalidad en materia de Tratamiento de datos:** El Tratamiento de Datos Personales es una actividad reglada que debe sujetarse a lo establecido en las normas legales vigentes y en las demás disposiciones que la desarrollen a través de la SIC;
2. **Principio de finalidad:** El Tratamiento debe obedecer a una finalidad legítima de acuerdo con la Constitución y la Ley, la cual debe ser informada al Titular;
3. **Principio de libertad:** El Tratamiento sólo puede ejercerse con el consentimiento, previo, expreso e informado del Titular. Los datos personales no podrán ser obtenidos o divulgados sin previa autorización, o en ausencia de mandato legal o judicial que releve el consentimiento;
4. **Principio de veracidad o calidad:** La información sujeta a Tratamiento debe ser veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible. Se prohíbe el Tratamiento de datos parciales, incompletos, fraccionados o que induzcan a error;
5. **Principio de transparencia:** En el Tratamiento debe garantizarse el derecho del Titular a obtener del responsable del Tratamiento o del Encargado del Tratamiento, en cualquier momento y sin restricciones, información acerca de la existencia de datos que le conciernan;
6. **Principio de acceso y circulación restringida:** El Tratamiento se sujeta a los límites que se derivan de la naturaleza de los datos personales, de las disposiciones de la ley y la Constitución. En este sentido, el Tratamiento sólo podrá hacerse por personas autorizadas por el Titular y/o por las personas previstas en la ley; Los datos personales, salvo la información pública, no podrán estar disponibles en Internet u otros medios de divulgación o comunicación masiva, salvo que el acceso sea técnicamente controlable para brindar un conocimiento restringido sólo a los Titulares o

- terceros autorizados conforme a la ley;
7. **Principio de seguridad:** La información sujeta a Tratamiento por el responsable del Tratamiento o Encargado deberá manejarse con las medidas técnicas, humanas y administrativas que sean necesarias para otorgar seguridad a los registros evitando su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento;
 8. **Principio de confidencialidad:** Todas las personas que intervengan en el Tratamiento de datos personales que no tengan la naturaleza de públicos están obligadas a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende el Tratamiento, pudiendo sólo realizar suministro o comunicación de datos personales cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas en la ley y en los términos de la misma.

CAPITULO ESPECIAL XXIII

POLITICA PARA LA PROTECCIÓN DE LAS MADRES CABEZA DE FAMILIA

ARTICULO 86: Es Obligación del empleador dentro de sus políticas de inclusión, visibilizar el rol de las Madres cabeza de familia, reconocer, promover, fortalecer, proteger y garantizar el goce efectivo de sus derechos en condiciones de igualdad de oportunidades dentro del ámbito laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO: Es obligación del empleador generar orientaciones para la realización de acciones afirmativas y positivas, de protección, promoción y reconocimiento de las capacidades y posibilidades de las Madres cabeza de familia, así como al cumplimiento de la Ley 82 de 1993 y sus modificaciones, que busca garantizar el reconocimiento y apoyo a estas mujeres, quienes asumen la responsabilidad de proteger material y afectivamente a la familia de manera exclusiva, incluyendo la atención económica, emocional y social.

PARÁGRAFO SEGUNDO Se promoverán acciones que vayan encaminadas a lograr una igualdad real y efectiva entre ambos sexos, el reconocimiento de la pesada carga que recae sobre una mujer cabeza de familia, la creación del deber de apoyo en todas las esferas de la vida de la Madre cabeza de familia y de su desarrollo personal, para compensar, aliviar y hacer menos gravosa la carga de sostener su familia, y el de brindar, de esta manera, una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad.

PARÁGRAFO TERCERO: Se promoverá la construcción de una cultura empresarial que favorece entornos de trabajo protectores, dignos, estables, pacíficos, más equitativo, inclusivo y con equidad de género, en el cual las Madres cabeza de familia, que acrediten esta condición, estén protegidas del despido laboral sin justa causa, teniendo garantizada su estabilidad laboral, sin discriminación por su condición, también se les facilitan horarios flexibles, se les reconocen permisos especiales y necesarios para atender asuntos familiares, con el objetivo de facilitarles la conciliación y armonización entre la vida laboral y los vínculos familiares.

CAPITULO ESPECIAL XXIV

POLITICA DE INCLUSION, ANTIDISCRIMINACION Y EQUIDAD DE GENERO

ARTICULO 87: Es obligación del empleador propender por un ambiente de trabajo libre de situaciones que puedan considerarse como discriminatorias de las personas por su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política, filosófica o de género, sexo u orientación sexual, edad, estado civil, discapacidad, portador de VIH, o cualquier otro hecho protegido por la ley.

PARÁGRAFO PRIMERO: Se considera discriminación cualquier distinción, exclusión o preferencia en el trato hacia otra persona basada en motivos de etnia, color de piel, sexo, género, religión, opinión política, país o región de origen, estrato socio económico, nivel cultural y/o educativo, discapacidad; que tenga como fin limitar o impedir la igualdad de acceso a las oportunidades de los empleados y contratistas o en la atención y el servicio a los clientes, usuarios y proveedores de la empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO El empleador garantizara igualdad de oportunidades en el empleo, tratando a sus trabajadores y a los candidatos a formar parte de la empresa de manera justa, acatando todas las leyes relacionadas y en las decisiones de empleo como: reclutamiento, selección, contratación, salario y ascensos.

PARÁGRAFO TERCERO: implementara una política encaminada a promover las relaciones armoniosas, incluyentes, respetuosas de la diferencia, y antidiscriminatorias entre los empleados y contratistas, promoviendo en todo momento un trato equitativo para con todas las personas rechazando cualquier tipo de discriminación.

PARÁGRAFO CUARTO: Es deber de todos y cada uno de los trabajadores de la compañía participar de las actividades que programe la compañía encaminada a sensibilizar sobre el compromiso institucional de garantizar la igualdad de género, los derechos y la inclusión.

ARTICULO 88: La empresa CLINICA DE LA COSTA S.A.S, no discriminara a nadie por motivos de raza, color, genero, etnia, inclinación política o religiosa y garantiza la existencia de medios por los cuales quienes se sientan discriminados dentro o por algún empleado o empleada o contratista de la empresa, lo puedan comunicar con la debida confidencialidad, y de esta forma llevar a cabo las investigaciones de rigor para establecer la veracidad del hecho y en caso tal, adoptar las medidas necesarias que contemple el presente reglamento interno de trabajo y la normatividad legal vigente.

ARTICULO 89: El trabajador que se considere víctima de conducta discriminatoria por parte de un compañero de trabajo, superior o subalterno deberá informar de manera inmediata de los hechos que considera discriminatorios ante el comité de convivencia de la empresa el cual será el encargado de adelantar las respectivas

labores investigativas tendientes a poner fin a la conducta denunciada y garantizar los derechos de la presunta víctima.

ARTICULO 90: En el presente reglamento se considera como una falta grave la conducta comprobada como discriminatoria que realice cualquier trabajador en contra de sus compañeros, jefes o subalternos.

CAPITULO XXV PUBLICACIONES

ARTICULO 91: El empleador publicará en cartelera de la empresa el reglamento interno de trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores mediante circular interna del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

El reglamento interno de trabajo no puede contravenir los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del C.S.T.

CAPITULO XXVI VIGENCIA

ARTICULO 92: El presente Reglamento entrará a regir desde la fecha de su fijación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 21 Decreto Ley 1429 de diciembre del 2010).

CAPITULO XXVII DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 87: Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Empresa.

CAPITULO XXVIII CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 88: No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

Dirección: Carrera 50 No.80-90 / **Barranquilla, julio de 2025.**



**GERENTE Y REPRESENTANTE LEGAL
CLÍNICA DE LA COSTA S.A.S.**

PBX: 3369999

Clínica de la Costa S.A.S Nit: 800129856-5 / Carrera 50 #80 – 90 / Barranquilla – Colombia