LA ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS DEL CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.
NIT 900.900.155-1

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I
CAMPO DE APLICACIÓN Y SOMETIMIENTO DE EMPRESA Y TRABAJADORES

ARTICULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo, es prescrito por el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., con domicilio en la ciudad de San Juan de Pasto, Nariño y oficina principal en la carrera 33 No. 12 A – 44 de la misma ciudad, registrado en la Cámara de Comercio de Pasto con matrícula mercantil No. 146410, y con NIT 900.900.155-1 cuya actividad principal es 8610: Actividades de hospitales y clínicas con internación. Por tanto, a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores presentes y futuros. Este reglamento hace parte integral 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 de conformidad a la legislación nacional colombiana.

ARTÍCULO 2. Para efectos de determinar un adecuado entendimiento, téngase como presente las siguientes definiciones especiales:

1. EMPLEADOR Para efectos del presente reglamento interno de trabajo, así como para los contratos de trabajo suscritos y/o que se llegaren a suscribir entiéndase por Empleador al CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.
2. TRABAJADOR. Para efectos del presente reglamento interno de trabajo, así como para los contratos de trabajo suscritos y/o que se llegaren a suscribir entiéndase por trabajador todas aquellas personas vinculadas, a través de contrato laboral en cualquiera de sus tipos.
3. ESTABLECIMIENTO O LUGARES DE TRABAJO. Para efectos del presente reglamento interno de trabajo, así como para los contratos de trabajo suscritos y/o que se llegaren a suscribir entiéndase por establecimiento o lugar de trabajo del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., ubicada en la carrera 33 # 12A-44, Barrio San Ignacio en la ciudad de Pasto, Nariño y su establecimiento de comercio de nombre CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. ESPECIALIDADES PABÓN, ubicado en la carrera 36 # 13-26, Barrio La Aurora en la ciudad de Pasto, Nariño.
4. CANALES FORMALES DE COMUNICACIÓN. Para efectos del presente

reglamento interno de trabajo, así como para los contratos de trabajo suscritos y/o que se llegaren a suscribir entiéndase como canales de comunicación o herramientas de comunicación mediante los cuales se envían mensajes de manera oral, escrita, audiovisual y electrónica incluida aplicaciones de mensajería instantánea y, que contienen; las órdenes, normas, información, políticas, instrucciones, informes, quejas y todas aquellas que involucren la comunicación en la organización entre los trabajadores y las directivas; que podrán hacerse a través de reuniones, eventos, capacitaciones, carteleras institucionales, boletines, cartas, oficios, circulares, actas, resoluciones, página web institucional, videos, videoconferencias, y en general, a través de los registros de contactos suministrados en la historia laboral (Correo electrónico, dirección de residencia, número de celular, número telefónico, contacto de emergencias).

CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 3. Quien aspire a tener un cargo en la Empresa debe hacer su postulación a través de la plataforma institucional designada para el cargue de hojas de vida registrándose como aspirante y acompañar junto con su hoja de vida los siguientes documentos:

1. Fotocopia de su documento de identidad.
2. Certificados del último patrono con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor ejecutada y el salarió devengado.
3. Autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
4. Prohíbase el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el Código del Menor.
5. Certificados y constancias que demuestren los títulos y/o cursos que hayan realizado y este aportando como dato de información en su hoja de vida.

CAPÍTULO III
DEL INGRESO

ARTÍCULO 4. INGRESO. Entiéndase ingreso, la vinculación mediante contrato laboral de un nuevo trabajador del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

ARTÍCULO 5. REQUISITOS. Son requisitos generales para ingresar al CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., los siguientes:

1. Ser colombiano de nacimiento o adopción, o extranjero con documentos legalizados para contratar en el país.
2. Tener capacidad para contratar.
3. Poseer la capacidad física propia para el desempeño del cargo.
4. Estar en disponibilidad de trabajar en las jornadas y horarios establecidos o que se establezcan.
5. Para el personal asistencial y de servicios generales entregar copias de titulaciones de hepatitis B, varicela y los requisitos legales exigidos por el Ministerio de Salud y Protección Social o la entidad que haga sus veces para su vinculación en instituciones prestadoras del servicio de salud.
6. Reunir los demás requisitos de carácter general o particular, exigidos por la ley, los reglamentos, el Manual de Funciones y requisitos previstos para los cargos del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

ARTÍCULO 6. Quien vaya a ocupar un cargo o empleo en el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., con anterioridad a la firma del contrato de trabajo, presentará los siguientes documentos:

1. Hoja de vida en formato propio que disponga el aspirante al cargo.
2. Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad o cédula de extranjería, según corresponda.
3. Presentar diploma y acta de grado de estudios que incluyan primaria, secundaria, pregrado, postgrado según perfil de cargo.
4. Fotocopia de la tarjeta profesional si aplica.
5. Fotocopia de carnet de Identificación única del Talento Humano en Salud (Rethus) de pregrado y postgrado para profesionales
6. Fotocopia de la resolución expedida por la Secretaría de Salud más el registro de Identificación única del Talento Humano en Salud (Rethus) para técnicos, auxiliares y tecnólogos.
7. Certificados que acrediten otras capacitaciones, seminarios, diplomados o cursos.
8. La certificación laboral de cada empresa donde haya laborado, con la indicación del tiempo de servicio, labor desarrollada, la certificación de la conducta laboral durante la relación contractual y el motivo de retiro.
9. En caso de que sea menor de edad (18 años), autorización escrita del Inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad del municipio, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia.
10. Fotografía reciente tamaño 3x4 cms, fondo azul.
11. Paz y salvo por todo concepto cuando un trabajador antiguo pase a otro cargo, con el

fin de conocer su estado de salud y su habilidad para el cargo el examen médico será practicado por el profesional que la empresa determine, y a costa de esta.

12. Cumplimiento de entrega de documentación según formato de hoja de vida.

PARÁGRAFO: La empresa durante el proceso de admisión puede consultar los antecedentes disciplinarios, fiscales y judiciales del aspirante, a través de las páginas web dispuestas para tal fin.

ARTÍCULO 7. PROCESO DE SELECCIÓN. El proceso de selección del aspirante será adelantado por la oficina de Talento Humano, quién realizará el proceso de selección de personal de acuerdo con lo establecido por la empresa.

ARTÍCULO 8. RESPUESTA A LA SOLICITUD. Si el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. resuelve favorablemente la solicitud de empleo, procederá a comunicárselo al interesado, quien procederá a aceptar o no el cargo con la firma del contrato y el examen de ingreso.

ARTÍCULO 9. REQUISITOS. El ingreso al servicio se hará previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Perfil de cargos y Competencias laborales, con la formalidad del contrato suscrito.

ARTÍCULO 10. FIRMA DE DOCUMENTOS. El trabajador debe firmar, el primer día de trabajo, los siguientes documentos:

1. El contrato de trabajo a través de medio físico y/o electrónico, teniendo en cuenta lo regulado en el Decreto 526 de 2021 que adicionó el Título I Parte 2 del Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

2. El acta de inventarios, documentos, valores, muebles, enseres y demás implementos que se entregan a su cuidado o para su utilización, cuando corresponda.

3. Autorización para el tratamiento de datos personales conforme la política prevista por el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. y la ley.

ARTÍCULO 11. RESTRICCIÓN. Quedará a discreción de la Gerencia la vinculación de trabajadores que se les haya terminado el contrato de trabajo por justa causa como resultado de una sanción disciplinaria.

CAPÍTULO IV
DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 12. CONTRATO LABORAL. En todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones del Código Sustantivo del trabajo, las demás normas que modifiquen, adicionen y sustituyan la normativa anterior, las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, el manual de funciones, políticas, protocolos, procedimientos, circulares y todas las directrices que se tomen en función de la regulación de su contrato de trabajo con firma de aceptación o no del trabajador del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S..

ARTÍCULO 13. MODALIDADES DE CONTRATOS. Los contratos de trabajo se celebrarán siempre por escrito y bajo las siguientes modalidades:

1. Término Fijo: Aquel contrato suscrito para la realización de una labor determinada, durante un tiempo específico.
2. Contrato por obra o labor: Aquel contrato que se celebra para el cumplimiento de una obra o labor específica, y que termina en el momento que obra llegue a su fin.
3. Término Indefinido: Aquel contrato que no tiene estipulada una fecha de terminación, o cuya duración no gire en torno a la obra, o naturaleza de la labor contratada durante un tiempo indefinido, o no se refiera un trabajo ocasional o transitorio.
4. Contrato de dirección y confianza: aquel contrato estipulado como tal por su cargo y por las funciones que presta, tiene una gran responsabilidad dentro de la estructura administrativa de la empresa, en cuanto al mando y jerarquía a los demás trabajadores.
5. Trabajo en casa: es el desempeño de las actividades del colaborador por fuera del sitio de donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral.
6. Trabajo remoto: Es el que se lleva a cabo desde una ubicación, ya sea desde casa u otra, que no sea la oficina principal donde el colaborador ha sido contratado.
7. Teletrabajo: es una forma de trabajo a distancia, en la cual el colaborador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa, para lo cual utilizará como soporte las tecnologías de la información y comunicación (TICS.

PARÁGRAFO. - Son trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y que realice labores de índole distinta a las actividades normales del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos.

CAPITULO V
CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 14. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de Aprendizaje es una

forma especial; 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 propio del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

ARTÍCULO 15. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

ARTÍCULO 16. El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimos legal vigente. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual de sostenimiento no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 17. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 18. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi calificadas 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. De igual manera podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pénsum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

ARTÍCULO 19. CAPACIDAD. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios, o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos, y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo.

ARTÍCULO 20. REGULACIÓN. El contrato de aprendizaje está regulado en el Código Sustantivo del Trabajo y en la ley 789 de 2002

ARTÍCULO 21. CONTENIDO. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo. El contrato deberá contener por lo menos:

1. Nombre de la empresa o Empleador;
2. Nombre, apellidos, edad, y datos personales del aprendiz;
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo, y duración del contrato
4. Obligaciones del Empleador y del aprendiz, y derechos de éste y aquél
5. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones, y periodo de estudios
7. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

CAPÍTULO VI
PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 22. FINALIDAD. El CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte del Empleador, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 23. FORMA. El período de prueba debe constar por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 24. DURACIÓN. El período de prueba no puede exceder de dos meses. Para los contratos a término fijo con duración inferior a un año, el período de prueba no puede ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 25. EFECTOS. Durante el periodo de prueba, el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., con consentimiento expreso o tácito del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquél a ésta, 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.

CAPÍTULO VII
HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 26. JORNADA. La duración de la jornada de trabajo en el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., de conformidad con las necesidades del servicio es hasta la jornada máxima legal vigente conforme a la aplicación gradual determinada por la Ley 2101 de 2021 y sus posibles reformas que la modifiquen o la adicionen. Para el personal asistencial y personal administrativo, de acuerdo con los horarios que el Empleador establezca y las necesidades del servicio, siempre en memorando escrito. Sin embargo, el horario normal de trabajo será de la siguiente manera:

CON UNA JORNADA LABORAL MÁXIMA LEGAL SEMANAL, y excepcionalmente de TREINTA Y SEIS (36) HORAS SEMANALES conforme al artículo 161, literal c) del C.S.T., según la necesidad del servicio, la cual será determinada de conformidad con la asignación horaria realizada por parte del empleador o sus representantes en cuadro de turnos. QUE SE PODRA DISTRIBUIR DE LA FORMA PERMITIDA POR EL ARTICULO 164 Y 165 DEL C. S. del T.

PARÁGRAFO 1. - Descanso en día sábado. Pueden repartirse las horas de la jornada máxima semanal de trabajo, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante medio día del sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Ley 50 de 1990, artículo 23). **PARÁGRAFO 2. -** Sistema de turnos. La programación de turnos para el personal que labore con jornada de 36 o la máxima semanal se dará a conocer al trabajador con una antelación de 24 horas a su ejecución, a través de sus respectivos coordinadores. El CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. a través de los coordinadores, y con una antelación no menor a 12 horas a su realización, puede realizar modificaciones en la programación de los turnos, con arreglo en lo establecido en la ley. Salvo que por necesidad de la empresa se requiera de sus servicios laborados; los cambios de turnos permitidos por la institución podrán ser hasta tres (3) cambios en cada mes por cada trabajador que labore por turnos, el cual debe ser formalizado con el registro de cambio de turno con un mínimo de tres (3) días hábiles al turno que se desea modificar, contando siempre con la aprobación expresa de su jefe inmediato, los cambios no son acumulables. Los cambios antes señalados sólo se permiten por el mismo número de horas o recargos nocturnos o dominicales dentro del mes o en mutuo acuerdo entre las partes quienes asumirán entre ellos la compensación. Para el personal que labora por sistema de turnos se tendrá en cuenta la jornada que corresponda también durante los días domingos. **PARÁGRAFO 3. -** Registro. El registro de estos cambios se maneja de la

siguiente manera:

1. Personal asistencial o administrativo: los cambios se tramitan y se registran ante el jefe inmediato o quien haga sus veces.

ARTÍCULO 27. NECESIDADES DEL SERVICIO. Por necesidades del servicio, el horario de trabajo fijado podrá ser variado, respetando las normas generales de duración y distribución dentro de las horas diurnas o nocturnas según sea el caso.

ARTÍCULO 28. JORNADA DE TRABAJO FLEXIBLE. Por necesidades del servicio, para el personal asistencial, el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. dispone turnos diarios flexibles que pueden ser diferentes, conforme lo permite la jornada flexible contenida en el artículo 51 de la Ley 789 de 2002, en una jornada máxima legal vigente que corresponda durante seis (6) días de la semana, en los turnos y horarios que el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. determine unilateralmente y en forma anticipada.

ARTÍCULO 29. AMPLIACIÓN DE JORNADA ORDINARIA. El CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. ampliará la jornada ordinaria en aquellas labores que por su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan cincuenta y seis (56) horas en la semana. La ampliación de tales casos constituye trabajo suplementario, según artículo 166 de Código Sustantivo de Trabajo. **PARÁGRAFO 1.** La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965. **PARÁGRAFO 2**. Jornada de trabajo en caso de fuerza mayor. El número de horas de trabajo señalado podrá ser elevado por la Empresa y sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VIII
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 30. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTÍCULO 31. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria establecida en el

presente reglamento o la jornada ampliada a que se refiere el artículo 29 del presente reglamento. PARÁGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, ordinarias o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias o doce (12) semanales.

ARTÍCULO 32. AUTORIZACIÓN DE TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. El CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. reconocerá trabajo suplementario o de horas extras cuando haya sido autorizado previamente por el gerente o subgerentes, quienes se encuentran facultados para autorizar dicho trabajo extra.

ARTÍCULO 33. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES. El límite máximo de horas de trabajo previsto, puede ser elevado por orden del Empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

ARTÍCULO 34. JORNADA NOCTURNA. Para los contratos de jornada máxima legal, la jornada nocturna por este solo hecho se pagará con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor de la hora ordinaria. El trabajo de horas extras diurno se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTÍCULO 35. PAGO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO, HORAS EXTRAS Y RECARGO NOCTURNO. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo nocturno en su caso, se efectuará junto con la asignación mensual, a más tardar en el periodo siguiente a su causación, con base en la orden previa antes establecida y la constancia del superior inmediato sobre el servicio prestado.

CAPÍTULO IX
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 36. DESCANSO OBLIGATORIO. Serán días de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral, de conformidad con la jornada laboral respectiva. PARÁGRAFO. - El descanso obligatorio aplica para aquellos trabajadores que no laboren mediante sistema de turnos.

ARTÍCULO 37. RECONOCIMIENTO. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originan el trabajo en días festivos, se reconocerán de conformidad con la ley. **PARÁGRAFO. -** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días u horas no

implique la prestación de servicios en todos los días de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 38. TRABAJO EN DOMINGO. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, El CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. comunicará con anticipación no inferior a doce (12) horas, a los trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta comunicación se incluirá también el día y las horas del descanso compensatorio.

ARTÍCULO 39. TRABAJO EN DOMINGO Y FESTIVOS. Cuando por motivo de fiesta no determinada en las normas vigentes, El CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. suspendiere el trabajo pagará el salario de ese día como si se hubiere realizado. No lo pagará cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 40. REMUNERACIÓN. El CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a laborar todos los días hábiles de la semana no hayan faltado al trabajo o que, si han faltado, haya sido por causa justa o por disposición del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad, la fuerza mayor o el caso fortuito. **PARÁGRAFO** Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el trabajador. A los trabajadores a quienes por naturaleza del servicio que presten, les corresponda trabajar habitualmente en domingos y días feriados, se les retribuirá el trabajo en esos días con el recargo legalmente establecido, proporcionalmente a las horas laboradas y tendrán derecho a un (1) día de descanso compensatorio y remunerado en la semana siguiente conforme al señalamiento que haga el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

ARTÍCULO 41. TRABAJO EN DOMINGO OCASIONAL. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior. Si opta por la retribución en dinero, ésta se pagará así:

1. Si el trabajo suplementario se ha realizado en domingo o feriado, se pagará con el recargo legalmente establecido, en proporción a las horas laboradas y sin perjuicio del salario a que tenga derecho por haber laborado la semana completa.

2. Si el domingo coincidió con las fechas señaladas por la ley como descanso obligatorio remunerado, el trabajador solo tiene derecho a la remuneración de acuerdo con el recargo establecido en este artículo.

ARTÍCULO 42. TRABAJO EN DOMINGO HABITUAL. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo. En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 161 literal c) del Código sustantivo de Trabajo, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo. **PARÁGRAFO** Trabajo dominical y festivo. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Ley 789 de 2002, artículo 26).

CAPÍTULO X
VACACIONES

ARTÍCULO 43. VACACIONES. Los trabajadores que hubieren prestado un año continuo de servicios el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Durante el periodo de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirá para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o las 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. En el caso del personal expuesto a radiación, las vacaciones son de 15 días hábiles por cada seis meses de trabajo. **PARAGRAFO** El Empleador podrá de acuerdo con las facultades establecidas en la ley establecer periodos de vacaciones colectivas.

ARTÍCULO 44. FACULTADES. Las vacaciones serán concedidas por el Gerente o quien haga sus veces previo visto bueno del jefe inmediato del proceso, de manera oficiosa o a petición de parte por escrito, dentro del año siguiente a aquel en que el trabajador hubiere adquirido el derecho, atendiendo a la programación de vacaciones existente, quien además será el competente para aplazarlas, suspenderlas, reanudarlas o compensarlas, hecho del cual se dejará constancia en la hoja de vida del trabajador. **PARÁGRAFO 1.** El Director de Talento Humano llevará el registro de vacaciones en el que se anotarán la fecha de ingreso de cada trabajador, fechas de inicio y terminación de las vacaciones y la remuneración de las

mismas. En el mes de enero de cada año, la Oficina de Talento humano con los Subgerente de cada proceso programarán concertadamente el disfrute de las vacaciones conforme a las necesidades de la empresa. **PARÁGRAFO 2.** El trabajador que requiera excepcionalmente planificar sus vacaciones con una fecha determinada, deberá presentar solicitud de las mismas con una antelación no inferior a treinta (30) días calendario, para efecto de tramitar la autorización de la Gerencia.

ARTÍCULO 45. PRESCRIPCIÓN DE VACACIONES. Las vacaciones de los trabajadores del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., prescriben de conformidad con los términos legales, salvo los casos de acumulación.

ARTÍCULO 46. DERECHO ANUAL. 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. PARÁGRAFO. - Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en términos del presente artículo.

ARTÍCULO 47. ACUMULACIÓN DE VACACIONES. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares, para los demás operará lo consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 48. INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES: El disfrute de las vacaciones se interrumpirá cuando se configure alguna de las siguientes causales:

1. Necesidades del servicio
2. La incapacidad ocasionada por enfermedad laboral o accidente de trabajo, siempre que se acredite con el certificado médico expedido por la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador.
3. La incapacidad ocasionada por maternidad o aborto, siempre que se acredite en los términos del ordinal anterior
4. El otorgamiento de una comisión
5. El llamamiento a filas

PARÁGRAFO 1. Cuando ocurra interrupción justificada en el goce de vacaciones ya iniciadas, el trabajador tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute, desde la fecha que el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. le señale para tal fin. **PARÁGRAFO 2.** La interrupción, así como la reanudación de las vacaciones, deberá ordenarse por el área de Talento Humano mediante escrito. Una copia de ésta se archivará en la hoja de vida del trabajador.

ARTÍCULO 49. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO. Existe una

prohibición de compensar en dinero las vacaciones. Excepcionalmente, se permite en los siguientes casos:

1. El Ministerio de Trabajo podrá autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.
2. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año.
3. El Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Art 20 de la ley 1429 de 2010)

PARÁGRAFO. Para que proceda el literal 3 es necesario analizar el historial de vacaciones, debido a que, si el trabajador no ha disfrutado de vacaciones, no se puede realizar el acuerdo entre Empleador y trabajador.

ARTÍCULO 50. REQUISITOS PARA LA COMPENSACIÓN. Para que se estudie la posibilidad de compensar las vacaciones en dinero al personal activo del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., es necesario que el trabajador, cumpla con la entrega de una solicitud escrita, dirigida a la Oficina de Talento Humano, en donde se justifique plenamente la necesidad del reconocimiento.

ARTÍCULO 51. RECONOCIMIENTO DE VACACIONES NO DISFRUTADAS EN CASO DE RETIRO DEL SERVICIO. Cuando una persona cese en sus funciones faltándole treinta días o menos para cumplir un año de servicio, tendrá derecho a que se le reconozcan y compensen en dinero las correspondientes vacaciones, como si hubiere trabajado un (1) año completo. **PARÁGRAFO**. - En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

CAPÍTULO XI
PERMISOS / LICENCIAS E INCAPACIDADES

ARTÍCULO 52. TIPOS DE PERMISOS. El CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el desempeño transitorio de cargos de forzosa aceptación, para el ejercicio del derecho de sufragio, para concurrir al servicio médico, por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales, o para asistir al entierro de compañeros de trabajo, siempre que los trabajadores comuniquen de su ausencia 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 perjudique la prestación del servicio esencial

del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., en las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias; máximo dentro del día hábil siguiente a la eventualidad.
    a) La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto.
    b) La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por paternidad.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores. En este caso el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., se reserva el derecho de señalar el personal que pueda asistir al entierro de su compañero de trabajo.
3. Para los casos: derecho de sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente, y los demás casos, el aviso se dará con anticipación no menor de tres (3) días calendario.
4. El tiempo empleado en los permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del Empleador, salvo convención en contrario. La solicitud de permisos para concurrir al servicio médico deberá soportarse mediante documento idóneo; así como, considerarse el uso racional de los mismos evitando evasión de responsabilidades a cargo del trabajador por el abuso de los mismos.

ARTÍCULO 53. LICENCIA POR FALLECIMIENTO. La empresa concederá una licencia al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.
PARÁGRAFO 1.- La licencia por luto contempla los siguientes casos: muerte del cónyuge, compañero o compañera permanente, los abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos. También los suegros, nueras y yernos, los hijos adoptivos y padres adoptantes.
PARÁGRAFO 2.-Características de la licencia. Se concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.
PARÁGRAFO 3.- El fallecimiento deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia.
PARÁGRAFO 4.- Los requisitos son: Copia del certificado de defunción y Registro civil de nacimiento del fallecido y si es necesario el del trabajador; Copia certificado de matrimonio civil o religioso para el caso del cónyuge o Documento notariado sobre convivencia para el caso de compañero permanente; según corresponda. En todo caso, los documentos que prueben la relación de parentesco o familiaridad.

ARTÍCULO 54. LICENCIA DE PATERNIDAD. La empresa concederá licencia remunerada de paternidad según la normatividad nacional vigente, que la modifique o adicione. Para tal efecto, el único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de nacimiento del menor. Esta licencia será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. **PARÁGRAFO** El trabajador debe notificar a la empresa dentro de las 24 horas siguientes del parto.

ARTÍCULO 55. TRÁMITE. Todo permiso que implique ausencia del puesto de trabajo debe ser tramitado por escrito a través de la Oficina de Talento Humano previo visto bueno del jefe inmediato de cada área. **PARÁGRAFO** Para permisos de media jornada laboral diaria o más, se requiere solicitud escrita en el formato correspondiente con una antelación de tres (3) días para la aprobación del jefe inmediato de cada proceso y del director de Talento Humano, o quien haga sus veces. El incumplimiento a estas medidas y procedimientos genera la sanción correspondiente de acuerdo a lo establecido en los niveles de faltas disciplinarias.

CAPÍTULO XII
SALARIO, MODALIDAD, PERÍODOS DE PAGO

ARTÍCULO 56. SALARIO. El salario pactado se pagará en dinero por períodos mensuales vencidos, mediante el mecanismo que el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. adopte, previos los descuentos de ley. PARÁGRAFO. - Con el pago del salario se cancelará, a quien corresponda, el trabajo suplementario, horas extras o el trabajo por recargo nocturno.

ARTÍCULO 57. 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 éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser

inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El factor prestacional correspondiente no podrá ser en ningún caso inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Frente a las obligaciones tributarias de los trabajadores que gozan de la figura del salario integral, el factor prestacional (El 30%) No está exento de impuestos y por consiguiente está sometido a Retención en la fuente, además de los beneficios que les confiere la ley tributaria a los ingresos laborales. Como el salario integral debe aportar igualmente parafiscales y sobre Seguridad social, la base para estos es el 70% del salario integral, entendiéndose éste como el 100% más el 30% de factor prestacional, por lo que este se dividirá por 1.3 para determinar la base sobre la cual se aportarán los pagos parafiscales y a seguridad social. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta la fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 132 Subrogado L. 50/90, Art. 18).

ARTÍCULO 58. PAGO DEL SALARIO. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito

ARTÍCULO 59. SALARIO EN ESPECIE. Constituye salario en especie toda aquella parte de remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el Empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50 de 1990. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%). PARÁGRAFO. Los comprobantes respectivos, tales como recibos, volantes, nóminas, cheques bancarios cancelados o constancia de depósito en Banco, constituyen pruebas que la Empresa se encuentra a paz y a salvo con el trabajador hasta la fecha que ellos indiquen, y únicamente en cuanto al valor allí anotado.

ARTÍCULO 60. SALARIO DEL MENOR DE EDAD: El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años. El salario del menor trabajador será proporcional a las horas trabajadas.

ARTÍCULO 61. DEL JORNAL Y EL SUELDO: Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo al estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 62. REGLAS EN MATERIA DE SALARIO. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El trabajo de los trabajadores será remunerado de

la siguiente forma: 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 63. PERÍODOS DE PAGO. Será quincenal, a los quince (15) o a los treinta (30) de cada mes, conforme a la forma estipulada en cada contrato.

ARTÍCULO 64. LUGAR Y TIEMPO DE PAGO. 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 del cese

CAPÍTULO XIII
MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO / RIESGOS LABORALES/ PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

ARTÍCULO 65. SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE DE LOS TRABAJADORES. Es obligación del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., 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 con el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 66. SERVICIOS MÉDICOS. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Administradora de Riesgos laborales (A.R.L) o la Entidad Promotora de Salud (E.P.S) a que se encuentre afiliado.

ARTÍCULO 67. SERVICIOS DE SALUD. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo debe dirigirse a la EAPB a la que se encuentra afiliado, a fin de que éste 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. Una vez tenga el concepto médico, deberá informar inmediatamente a su jefe inmediato y a oficina de talento humano y máximo al día hábil siguiente debe entregar o remitir en medio físico y en original, la incapacidad a la oficina de talento humano. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, su inasistencia al trabajo; en caso de ocurrir, se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar. **PARÁGRAFO:** La incapacidad médica para asistir al trabajo inhabilitará al trabajador para presentarse a eventos o actividades extralaborales (deportivas, recreativas y/o culturales) programadas por el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. El incumplimiento de la presente disposición dará lugar a la investigación disciplinaria del caso por presunta comisión de presunta falta (s) disciplinaria (s). **PARÁGRAFO PRIMERO**: en todo caso, si el trabajador no se presenta a su jornada laboral o se retira del

servicio o puesto de trabajo para acudir al servicio de salud, deberá acreditar ante su jefe directo y ante la oficina de Talento Humano el mismo día o más tardar al día siguiente la atención médica suministrada y recibida a través de la E.A.P.B a la cual se encuentra afiliado. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** una vez recibida la atención del servicio de salud por parte de la EAPB a la cual se encuentra afiliado el trabajador y que para el caso no se determine una incapacidad médica, deberá presentarse y retornar a la jornada laboral respectiva. **PARÁGRAFO TERCERO:** la desatención a lo anterior, dará lugar a la investigación disciplinaria correspondiente.

ARTÍCULO 68. RIESGOS LABORALES. Para cubrir los riesgos laborales el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. afiliará a sus trabajadores a una Administradora de Riesgos Laborales de conformidad con lo establecido sobre la materia en La Ley 100 de 1993, en sus decretos reglamentarios y en las normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 69. INSTRUCCIONES DE SERVICIO DE SALUD. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 70. MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. y la Administradora de Riesgos Laborales, para la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo.

El trabajador se someterá a los exámenes médicos ocupacionales que prescriba la empresa, en los periodos y horas previamente fijados por la entidad asignada por la empresa.

Deberá someterse igualmente a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por la empresa. En caso de enfermedad atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del profesional correspondiente.

El CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. notificará al trabajador de su cita, con una antelación no inferior a 24 horas a llevarse a cabo la misma.

PARÁGRAFO.- El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud

en el Trabajo del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., que se hayan comunicado por escrito, facultan al Empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Decreto 1295 de 1994, artículo 91).

ARTÍCULO 71. DEFINICIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO. Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo el que se produce durante la ejecución de órdenes del Empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el Empleador.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del Empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

ARTÍCULO 72. COMUNICACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO. Todo accidente de trabajo debe ser comunicado inmediatamente por el trabajador lesionado al área del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o su delegado, del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., quien ordenará la prestación de los primeros auxilios y tomará todas las medidas que considere necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente. El Coordinador del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o su delegado reportará a la A.R.L., dentro de un término máximo de 24 horas siguientes al hecho, de conformidad con lo establecido en las disposiciones legales que regulan la materia.

ARTÍCULO 73. RIESGOS LABORALES. El CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. y la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) a la cual esté cotizando deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con las reglas que establezca el Ministerio de la Protección Social para el procesamiento de esta información.

ARTÍCULO 74. REGULACIÓN DE RIESGOS LABORALES. En todo caso, en lo

referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, Ley 1562 de 2012, Decreto ley 0312 de julio de 2019 y en general a la normativa vigente que regula el Sistema de Riesgos Laborales y a las disposiciones que en materia de salud ocupacional rijan; así como al Decreto 723 de 2013 por la cual se reglamenta la filiación al Sistema General de Riesgos Laborales de personas vinculadas mediante contrato formal de prestación de servicios con entidades públicas y privadas y otras disposiciones de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 75. REGULACIÓN DE INCAPACIDADES Y LICENCIAS. El trámite para las incapacidades debe ser el siguiente:

1. Las incapacidades deben ser expedidas por el prestador de servicios de salud de la EAPB a la cual se encuentre afiliado el trabajador. (No será válida la presentación de incapacidad médica derivada de atenciones particulares, por lo que el trabajador deberá tramitar su transcripción ante la EAPB).

2. Las incapacidades deben observar los siguientes requisitos.
   a) Nombres y apellidos del usuario a quien se le genera la incapacidad.
   b) Tipo y número de identificación del usuario.
   c) Contingencia de la incapacidad: deberá ser explícita e informar el tipo de evento con el cual se encuentra relacionado (enfermedad general, enfermedad profesional, accidente de trabajo, licencia de maternidad, licencia de paternidad y accidente de tránsito).
   d) Fecha de expedición, inicio y fin de la incapacidad.
   e) Diagnóstico o Código CIE (Clasificación internacional de enfermedades) por el cual ha sido emitida la incapacidad. Número de días de incapacidad otorgados.
   f) Nombre, especialidad y número de registro médico e identificación del profesional que emite la incapacidad.
   g) Firma del profesional de la salud que emite la incapacidad.
   h) Nombre de la Institución o Centro Médico que expidió la licencia médica o incapacidad, siempre que la Institución haga parte de la red de servicios de la EAPB a la que se encuentra afiliado el trabajador.

3. Las incapacidades deben presentarse en ORIGINAL y deben ir acompañadas de los siguientes soportes documentales, según evento:

a) Incapacidades por Enfermedad General: i). Original de la declaratoria de incapacidad expedida por la IPS de la red asignada o autorizada por la EAPB.
b) Descanso remunerado en caso de aborto o parto prematuro no viable: i) Original de la licencia, en la cual conste que la trabajadora ha tenido un aborto o parto prematuro, indicando el tiempo de reposo ii) En el evento que el menor fallezca con posterioridad al parto se debe anexar el certificado de defunción.
c) Licencia de maternidad o paternidad: i) Certificado o Licencia donde conste la fecha de inicio y finalización de la licencia ii) Certificado de nacido vivo o Registro civil.
d) Incapacidades por Accidente de Tránsito: i) Original de la declaratoria de incapacidad expedida por la IPS de la red asignada por la EAPB o autorizada por la EAPB.
e) Incapacidades Laborales: Accidentes de Trabajo y/o Enfermedad Laborales: i) Original de la declaratoria de incapacidad.

4. Todos los documentos que soportan las incapacidades deben radicarse con destino a la OFICINA DE TALENTO HUMANO.
5. El tiempo de la incapacidad comienza el día en que es expedida por el médico tratante y se contabiliza en días calendario incluyendo sábados, domingos y festivos cuando haya lugar a ello. Para tales efectos, sin importar la hora en que se genera la incapacidad, se entenderá la hora 12:00 A.M. como inicio del día y la hora 11:59 P.M. como el fin del día.
6. En caso de que la incapacidad sea por concepto o consecuencia de accidente de trabajo y/o de enfermedad laboral se gestiona a través de Administradora de Riesgos Laborales.
7. Las incapacidades y conceptos expedidos por Medicina Legal no tienen validez para justificar la inasistencia al trabajo, pues son de dictamen pericial, es decir, sólo para asuntos propios de un proceso judicial. En tal caso, el trabajador debe solicitar valoración ante su EAPB de la condición que presente, pues es a ella a la que le corresponde la validación de las incapacidades.
8. Las incapacidades derivadas de cirugías estéticas no se consideran excusa para la inasistencia al trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.
9. Las cirugías programadas se deben informar al Empleador, mínimo con ocho (8) días hábiles de anticipación.
10. En caso de presentarse ausencias laborales por motivos de salud, las cuales no se encuentren debidamente justificadas y no cumplan los requisitos anteriormente mencionados, se entenderán como ausencias injustificadas que darán facultad al Empleador para iniciar las investigaciones a que haya lugar y/o declarar el ausentismo laboral con la consecuencia legal correspondiente.

CAPÍTULO XIV
ORDEN JERÁRQUICO DE LA SOCIEDAD

ARTÍCULO 76. ORDEN JERÁRQUICO. El orden jerárquico de acuerdo con la estructura organizacional de la Sociedad es el siguiente:

1. Junta de socios
2. Representante Legal
3. Gerencia
4. Asesor
5. Subgerente
6. Directores
7. Coordinadores
8. Gestores / Tecnólogos
9. Profesionales
10. Auxiliares / Técnicos

PARÁGRAFO. - El Gerente tiene facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., previo el cumplimiento de las disposiciones que señala este reglamento.

CAPÍTULO XV
DEBERES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 77. DEBERES GENERALES. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

1. Respetar y aceptar la subordinación a los superiores.
2. Respetar a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores, compañeros de trabajo y usuarios de los servicios del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., en relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Observar buena conducta en todo sentido, obrar con espíritu de colaboración ética en el cumplimiento de sus funciones.
5. No utilizar palabras soeces ni expresiones peyorativas dentro del ámbito laboral.
6. Ejecutar los trabajos asignados con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, logrando llevarlos a cabo con eficiencia, eficacia y economía.
7. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a las que haya lugar según el conducto regular de manera respetuosa.
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, cuyo único objetivo es el beneficio propio del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. y

la comunidad.

9. Observar rigurosamente las conductas y Medidas de Higiene y Seguridad Industrial que indique el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. para el manejo de las máquinas, equipos y elementos de trabajo, y para evitar los accidentes de trabajo y/o enfermedad laboral.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñar las labores; estando prohibido, salvo orden de un superior o en desarrollo propio de sus actividades laborales; pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
11. No salir de las instalaciones durante su jornada laboral, sin previa autorización del jefe inmediato de cada proceso.
12. Usar para el desempeño de sus funciones, el carné de identificación, la dotación y/o uniformes que le han sido entregados por el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., así como los elementos de seguridad industrial y elementos de protección personal. El uniforme no será exhibido en sitios ajenos o diferentes a la empresa. En caso de que el trabajador sea sorprendido contrariando esta disposición, será sancionado conforme se prevé en el capítulo de sanciones y amonestaciones.
13. Mantener una correcta presentación personal que contribuya a la buena imagen del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. y sus trabajadores.
14. Cumplir con las políticas empresariales establecidas por el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.
15. Asistir de manera puntual y obligatoria a las capacitaciones, actividades o eventos programados por el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., en donde el comportamiento del trabajador frente a los asistentes y/o expositores deberá ser de respeto y colaboración. La asistencia del trabajador a la capacitación, actividad o evento programado se realizará siempre que no atente contra su creencia política y/o religiosa.
16. Asistir de manera puntual a las audiencias convocadas en calidad de testigo cuando haya sido citado dentro de un proceso disciplinario.
17. Asistir de manera puntual a sus jornadas laborales.
18. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo debe dirigirse a la E.A.P.B. a la que se encuentra afiliado, a fin de que éste 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. Una vez tenga el concepto médico, deberá informar inmediatamente a su jefe inmediato y a la oficina de Talento Humano y, máximo al día hábil siguiente, debe entregar o remitir en medio físico, la incapacidad a la oficina de Talento Humano. En caso de que el concepto médico no dé lugar a incapacidad, deberá presentarse a su lugar de trabajo y asimismo acreditar ante su jefe directo y la oficina de Talento Humano la atención médica recibida, tal como se establece en los parágrafos primero y segundo del artículo 67 de este reglamento. Si el trabajador no

diere aviso dentro del término indicado, su inasistencia al trabajo; en caso de ocurrir, se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar.

19. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, absteniéndose de realizar actos que puedan lesionar la integridad física y/o moral de las personas o vulnerar el derecho a su intimidad. También, debe abstenerse de ejecutar cualquier acto en contra de sus compañeros de trabajo, superiores y comunidad en general.
20. Someterse a los exámenes médicos ocupacionales ordenados por el Coordinador del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o Empleador, con la periodicidad y las condiciones que se prescriban, siempre que con estos no se atente contra la dignidad o se viole la intimidad del trabajador.
21. Someterse a las Políticas de Seguridad y Vigilancia del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., dentro de las cuales se observan las siguientes:
    a) Sistema de vigilancia de circuito cerrado de televisión.
    b) Inspecciones de casilleros/lockers asignados por la empresa, puestos y elementos de trabajo, vehículos y/o elementos que le acompañen al ingreso y salida de la empresa.
22. No practicar conductas que constituyan acoso laboral descritas en la Ley 1010 de 2006 y enumeradas a continuación:
    MALTRATO LABORAL Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
    PERSECUCIÓN LABORAL toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
    DISCRIMINACIÓN LABORAL todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
    ENTORPECIMIENTO LABORAL toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
    INEQUIDAD LABORAL Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
    DESPROTECCIÓN LABORAL Toda conducta tendiente a poner en riesgo la

integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

23. Informar al Comité de Convivencia Laboral en caso de reporte de acoso laboral por parte de sus compañeros o jefe inmediato o superiores.
24. Mantener actualizados los datos e información relativa a los procesos de conocimiento SARLAFY y SICOF.
25. Reportar de manera inmediata y por los canales dispuestos, las operaciones inusuales, sospechosas o intentadas en cuanto a relaciones comerciales o contractuales con terceros, con los cuales la compañía pretenda contratar y que no ha diligenciado el formato de conocimiento, aplicando siempre las políticas y procedimientos de prevención de control de riesgos LA/FT/FPADM dentro del área de trabajo, promoviendo así la cultura de cumplimiento del SARLAFT/PADM y SICOF/S.
26. Prevenir que la compañía sea usada como medio para el lavado de activos, la financiación del terrorismo y/o el financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, informado además oportunamente al oficial de cumplimiento, sobre cualquier conocimiento al interior de la institución sobre actividades que puedan considerar un riesgo en la institución.
27. Informar al oficial de cumplimiento de la institución la fecha de desvinculación de las contrapartes a su cargo, con las cuales a través de sus funciones ha tenido interacción y conocimiento sobre información al respecto de convenios o pactos contractuales.
28. No sustraer, ni tomar en préstamo o para uso personal, las herramientas, insumos o equipos de trabajo; sin previa autorización de Gerencia.

CAPÍTULO XVI
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 78. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.:

1. Disponer lo necesario para que el trabajador preste sus servicios o ejecute las tareas en las condiciones, el tiempo y el lugar convenidos y poner a su disposición, los medios e instrumentos adecuados y necesarios para la realización efectiva de su trabajo.

2. Brindar a los trabajadores oficinas apropiadas y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad de la salud.

3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. mantendrá el botiquín necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias religiosas y sus opiniones políticas.

5. Pagar al trabajador todas las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho en razón de disposiciones legales, pactos celebrados, fallos proferidos o reglamento de trabajo.

6. Conceder al trabajador el tiempo necesario para el ejercicio del derecho al sufragio en las elecciones populares y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación. Si el trabajo no puede interrumpirse sin grave perjuicio para el servicio, deberá autorizar por escrito la permanencia del trabajador en el sitio de labores.

7. Permitir a los trabajadores faltar a sus labores por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, o para asistir al funeral de un compañero de trabajo, siempre que se dé aviso con la debida oportunidad al Gerente y siempre que, en los dos últimos casos el número trabajadores que se ausenten no interrumpa la prestación de los servicios del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

8. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo durante el cual debía realizar el trabajo, cuando éste no pueda efectuarse por culpa o disposición del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. y siempre que; por otra parte, no se haya extinguido el contrato de trabajo ni se encuentre suspendido.

9. Cumplir fielmente este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

10. A la expiración del contrato emitir certificado al trabajador en caso de que lo solicite; en el que conste, el tiempo de servicio, la índole de la labor.

11. Ordenar la práctica del examen médico ocupacional en forma obligatoria, teniendo en cuenta las siguientes: evaluación médica pre ocupacional o de pre ingreso.; evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación); examen médico post incapacidad según normatividad nacional vigente; evaluación médica post ocupacional o de egreso.

12. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos que ordena la ley.

13. Conservar el puesto de trabajo a los trabajadores que se encuentren disfrutando de descanso remunerado o por licencia de maternidad o enfermedad generada o parto.

14. Afiliar al trabajador al Sistema General de Seguridad Social, realizar los descuentos de ley para este sistema y pagar los aportes que corresponda.

15. Solicitar por escrito las autorizaciones de descuento de salario.

16. No realizar conductas constitutivas de acoso laboral.

17. Proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el Empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

    a) Definir, firmar y divulgar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito y que para sus efectos el Empleador debe suscribir para el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
    b) Asignación y Comunicación de Responsabilidades: debe 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.
    c) Garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
    d) Adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación, valoración y priorización de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
    e) 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.

18. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación, prevención, 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.

19. Realización periódica de encuestas de clima organizacional cuyos objetivos pretendan medir el grado de satisfacción del personal en la empresa.

20. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del Empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".

21. Conformar un Comité Paritario de Seguridad y Salud en El Trabajo (COPASST), establecer su organización y funcionamiento.

22. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes.

ARTÍCULO 79. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Cumplir el contrato de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.

2. Ejecutar por sí mismo las obligaciones del contrato de trabajo, obedecer las órdenes y atender las instrucciones que le sean dadas por sus superiores respecto al desarrollo de la labor.

3. Guardar sigilosamente los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicios al CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

4. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles de trabajo que le hayan sido facilitados y los materiales y materias primas que no hayan sido utilizados.

5. Observar buena conducta durante las jornadas de trabajo con sus compañeros y superiores.

6. Observar los preceptos establecidos en los reglamentos y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que, de manera particular, en forma verbal o escrita, le impartan el Empleador o sus representantes de acuerdo con el orden jerárquico establecido.

7. Asesorar, orientar y brindar la mejor atención a los usuarios o visitantes del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., siempre con respeto, solidaridad, humanización; en beneficio de las entidades a los cuales se les presta el servicio y a los clientes en general.

8. Comunicar oportunamente al representante del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. las observaciones que considere pertinentes para evitar daños y perjuicios a los intereses de la misma o de sus compañeros.

9. Con sujeción a la Constitución Política y la ley colombiana, prestar auxilios en cualquier tiempo en que se necesiten cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de sus compañeros de trabajo o del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

10. Observar las medidas preventivas e higiénicas que prescriban las autoridades o al CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. para la protección de los trabajadores y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

11. Registrar y actualizar en la oficina de Talento Humano la dirección exacta de su domicilio, número de teléfono, correo electrónico y demás datos personales de contacto y avisar cualquier cambio de residencia en forma oportuna durante el transcurso de su relación laboral con el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

12. Registrar su ingreso a la jornada laboral mediante los mecanismos establecidos por el empleador para tal fin y en particular, realizar el registro de huella en el lector biométrico dispuesto por el empleador.

13. Recibir y tratar con la mayor cortesía, respeto, atención e interés a toda persona que llegue a las oficinas del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. solicitando algún servicio o información.

14. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados

por el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. y para los cuales haya sido seleccionado como participante y concurrir a las reuniones generales o de grupos organizadas por el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

15. Cumplir con las normas de higiene y seguridad industrial en lo referente a su trabajo y lo contemplado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa.

16. Usar los uniformes completos e impecablemente limpios que entrega el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., en los días y horas determinadas por la Gerencia.

17. Presentar y observar todos los trabajadores, un alto grado de higiene personal y permanecer en el puesto de trabajo impecablemente vestido.

18. No se deben consumir en las unidades asistenciales, ninguna clase de alimentos, no pueden fumar, no pueden consumir licor, no pueden consumir alucinógenos o sustancias psicoactivas, beber o masticar elementos que atenten contra la buena prestación del servicio.

19. Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación de la empresa, únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de la misma o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando estos no lleguen a concretarse.

20. Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas de cualquier índole a los pacientes, usuarios, familia de usuarios, que establezcan relaciones con la empresa.

21. No constituir fondos de ahorro, ni cadenas de captación entre compañeros dentro la Empresa, sin previa autorización de Gerencia.

22. Dar aviso oportuno a la Empresa cuando no pudiere concurrir al sitio de trabajo por enfermedad y conforme los requisitos estipulados en el capítulo XI de este Reglamento.

23. Tratar al público con delicadeza y cortesía procurando el mejor servicio a los usuarios y pacientes.

24. Cuando la dotación se encuentra en desuso o el trabajador finalice su contrato la devolverá al Empleador o la persona que este designe y, en cualquier caso, abstenerse

de obsequiar, vender o donar estas dotaciones a terceros.

25. Usar y conservar los elementos de seguridad industrial y de protección personal que le sean suministrados por la empresa, para el ejercicio de sus funciones.

26. Abstenerse de aceptar donaciones o dádivas de cualquier clase que pretendan serle dadas por terceros que establezcan relaciones con la empresa, que obliguen a tener exclusividad o que comprometa a realizar un tipo de compra; sin previa autorización de gerencia.

27. Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita de la Gerencia para retirar de las instalaciones del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. equipos, documentos o elementos que pertenezcan a la misma.

28. No prestar servicios (relacionados o no con sus actividades y funciones de la empresa), en forma independiente sirviéndose de las instalaciones, equipos, útiles, clientes y elementos suministrados por ésta sea para obtener con ello un lucro personal o no.

29. No atender en horas laborales, ni en las instalaciones del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. a vendedores, promotores u oferentes de bienes y servicios o acreedores personales, salvo que medie autorización expresa y escrita del Empleador o sus representantes para estos efectos.

30. No realizar ventas, ni rifas que no sean previamente autorizadas por la Gerencia del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULAR PABON S.A.S y que para el caso requieran autorización de las autoridades competentes.

31. Entregar en forma oportuna los informes de trabajo a quien le ha solicitado y tener al día la información requerida.

32. Someterse a los exámenes médicos laborales ordenados por el Empleador con la periodicidad y las condiciones que éste prescriba, siempre que con estos no se atente contra su dignidad o se viole su intimidad. Los exámenes médicos ordenados por el Empleador serán subsidiados enteramente por este.

33. Informar sobre los accidentes o incidentes laborales al jefe inmediato, con información veraz, para el respectivo reporte e investigación a la ARL.

34. Es obligación el uso adecuado de los computadores, programas, conexiones,

interfaces y procurar el uso de Internet solo para el beneficio de su cargo.

35. Guardar confidencialidad sobre diagnósticos y tratamientos consignados en Historias Clínicas de los pacientes y demás información de la empresa.

36. No se puede entregar ningún tipo de documentación o información de la empresa sin autorización según reserva de la información y procesos establecidos para cada cargo por parte del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

37. Mantener organizado y limpio el puesto de trabajo.

38. Es obligación aplicar las políticas, instrucciones y procedimientos establecidos por el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., así como las normas de este Reglamento, el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

39. Tramitar paz y salvo una vez finalice su relación laboral con el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S en cada una de las áreas a las que corresponda y según se requiera a través de la oficina de talento humano.

40. Autorizar en forma escrita al CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S los descuentos de nómina cuando corresponda.

41. Mantener actualizados los cursos o capacitaciones de educación formal y no formal que sean requeridos para la debida prestación de servicios y de conformidad con la normatividad vigente.

42. Después de haberse realizado los exámenes ocupacionales de ingreso y periódicos y exámenes post incapacidades, el trabajador deberá acatar las recomendaciones médicas y acudir a los tratamientos y citas médicas que fueren necesarias para cumplir con lo requerido por parte del Médico Laboral del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

43. 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, fuera de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

44. El trabajador deberá suministrar toda información sobre su estado de salud tanto en el examen de ingreso como en los periódicos.

45. Informar oportunamente al Empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.

46. El trabajador deberá informar al COPASST por medio del formato "Reporte de Actos y condiciones inseguras" sobre los peligros y riesgos latentes en su trabajo, para que el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S haga las intervenciones necesarias y así corregir estas condiciones.

47. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST.

48. El trabajador deberá asistir a todas las capacitaciones relacionadas con Promoción y Prevención organizadas por la Empresa, la EPS, ARL, capacitaciones sobre Riesgos Laborales y las que desprendan de los resultados e intervención de la Matriz de Riesgos, Aplicación de la Batería del Riesgo Psicosocial y las que se considere necesarias para dar estricto cumplimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

49. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

50. Salir de las dependencias de la empresa durante las horas de trabajo, sin previa autorización de su jefe inmediato, debidamente soportada.

51. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las demás disposiciones legales, de los reglamentos, instrucciones y las normas de la Sociedad.

CAPÍTULO XVII
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 80. PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR. Prohibiciones para el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios, prestaciones e indemnizaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de éstos para cada caso o sin mandato judicial. Quedan especialmente prohibidos los

descuentos o compensaciones sin previa autorización por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo, deudas del trabajador para con su representante, indemnización por daños de maquinaria, materias primas; pérdidas o averías a elementos de trabajo, avances o anticipos de salarios; préstamos a cuenta de prestaciones causadas y no liquidadas. En cambio, están exceptuados de la prohibición los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales, cooperativas y ahorros autorizados en legal forma y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con las normas vigentes.

2. Abstenerse de realizar préstamos a los trabajadores, anticipo de nómina, por ninguna circunstancia, por cuanto no corresponde al objeto social de la empresa.

3. Imponer al trabajador obligación religiosa, política o dificultar e impedir de cualquier forma el derecho al sufragio.

4. Emplear en las certificaciones signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de lista negra cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se retiren o sean retirados del servicio.

5. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad.

6. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le 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.

7. Obligar o presionar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en el trabajo o en empresas que establezca el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

8. Cerrar intempestivamente el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. Si lo hiciere, además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores, los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

ARTÍCULO 81. PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES. Son prohibiciones para los trabajadores:

1. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de

trabajo, la del Empleador o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, los elementos o el establecimiento, taller o lugar donde el trabajo se ejecute.

2. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del Empleador.

3. Presentarse con retardo a sus labores habituales cuando no exista justa causa o abandonar el trabajo, antes de terminar la jornada, sin previa autorización de la Gerencia o del jefe inmediato del proceso.

4. Discutir, agredir o tratar de manera descortés a los superiores jerárquicos, médicos, trabajadores, usuarios del servicio o a los visitantes o no informar adecuadamente a las personas que lo soliciten, en el lugar de trabajo, sobre los horarios de prestación de servicios de las oficinas o servicios a su cargo o en los lugares en donde puede obtener la información requerida.

5. Usar el nombre de otra persona para no identificarse con el propio, cuando le sea solicitado por cualquier persona o entidad.

6. Dañar, con cualquier actuación u omisión, la imagen del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. y/o de sus especialistas y/o compañeros de trabajo y/o socios y/o directivos.

7. Injuriar o difamar a sus superiores y compañeros de trabajo, con comentarios, apodos, palabras ofensivas o realizar actos semejantes, en forma verbal o escrita.

8. Sustraer del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. los útiles, insumos, medicamentos, dispositivos, materiales de trabajo y todo aquello que haga parte o que sea propiedad de la institución.

9. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas alucinógenas o sustancias psicoactivas; para lo cual, el Empleador podrá realizar las pruebas de alcoholemia o similares con el propósito de verificar el estado en que se encuentra el trabajador, teniendo en cuenta que se puede afectar la seguridad de la empresa y puede representar un riesgo para su entorno laboral.

10. Portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo. Se exceptúan de esta disposición las que con autorización legal llevan los celadores y las que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

11. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de su trabajo, o suspender labores;

aunque permanezcan en sus puestos, a menos que tal suspensión se produzca en los casos previamente señalados en la Ley.

12. Promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a la declaración o el mantenimiento de huelgas ilícitas, aunque no participen de ellas.

13. Coartar la libertad ajena para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse de él.

14. Usar los útiles o herramientas suministradas por el Empleador para objeto distinto del trabajo contratado.

15. Suministrar a extraños y terceros, sin autorización expresa de Gerencia del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., información, datos o documentos relacionados con esta o con cualquiera de sus asociados, trabajadores o sistemas, servicios o procedimientos.

16. Apropiarse o tomar para sí o para su uso; elementos de dotación o protección personal de otro trabajador y que hayan sido suministrados por el empleador.

17. Prestar servicios personales o asesorías a cualquier otra entidad o persona, durante el horario laboral establecido por el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., sin estar debidamente autorizado para ello a través de la Gerencia.

18. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios, similares o conexos a los del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.

19. Ejecutar o desarrollar en forma defectuosa el trabajo encomendado.

20. Causar cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones, equipos y enseres del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. o así mismo; alterar o manipular los sistemas de información y seguridad de la empresa, sus equipos, herramientas y enseres; sin que medie autorización del responsable de dichos sistemas, equipos, herramientas y enseres.

21. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente; la ejecución de la propia labor.

22. Permanecer en un sitio de labor distinto al asignado, por razones no justificadas o

diferentes a los de su trabajo.

23. Atender durante la jornada de trabajo, a personas ajenas a las que el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. les presta servicios o permitir la presencia de vendedores o terceros que sin justificación pretendan u ofrezcan servicios ajenos a la empresa; aún en horas no laborables.

24. Efectuar o recibir, durante la jornada laboral, llamadas telefónicas de carácter personal que no sean urgentes o importantes y usar medios de distracción, tales como juegos, videos, revistas, periódicos, radios, libros, celulares para fines lúdicos, Internet, etc.

25. Se prohíbe navegar en internet ingresando a páginas inseguras y se prohíbe usar internet en equipos móviles para fines distintos de su cargo y distintos de las actividades de la empresa. Queda prohibido todo acto que ponga en riesgo o exponga a virus informáticos, los diferentes programas, aplicaciones, registros y demás información de la empresa.

26. Realizar reuniones, en las instalaciones del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., sin previa autorización del Gerente o Subgerencias de procesos, aun cuando sea en horas no laborables.

27. Presentar documentos apócrifos o informaciones falsas, en la hoja de vida para ingreso o permanencia en el trabajo.

28. Propiciar, tolerar o estimular un trato irrespetuoso, descomedido o desobligante y/o usar sobre nombres para con los usuarios y pacientes, compañeros, y jefes inmediatos, en forma que origine la queja o reclamo.

29. Se prohíbe que personas extrañas y sin autorización utilicen los servicios, instalaciones, equipos del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. y en general obtenga beneficio que no corresponde.

30. Se prohíbe DELEGAR la responsabilidad que corresponde de acuerdo con la misión de su cargo.

31. Tener y consumir alimentos y bebidas en áreas asistenciales y en su puesto de trabajo.

32. Escuchar música con volumen alto en la estación de enfermería y en todas las áreas del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

33. El uso de celular y auriculares durante procedimientos médicos, en sala de cirugía, unidades de servicios y en los cubículos de los pacientes.

34. Entregar turnos en áreas diferentes a los cubículos de los pacientes y/o habitaciones.

35. Para el personal asistencial, ingresar y usar celulares para actividades personales y/o de ocio dentro de los servicios del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

36. Trabajar con audífonos o escuchar música a volúmenes altos.

37. Las relaciones amorosas entre compañeros de trabajo con las que se afecte el clima laboral de la empresa, las relaciones de jerarquía y organizacionales; así mismo, se prohíben manifestaciones públicas o notorias de afecto, entre parejas conformadas por compañeros de trabajo y que dentro de la empresa ocasionen perturbación al buen ambiente o clima laboral. Lo mismo aplica para los trabajadores que a pesar de no tener una relación de pareja, realicen tales manifestaciones al interior de la empresa.

38. Abstenerse de utilizar uniformes o insignias de identificación de la empresa para actividades que no tengan relación con la prestación de los servicios propios de esta y que, con ello, se afecte el buen nombre e imagen del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

39. Abstenerse del uso de Insignias de Misión Médica cuando no se encuentre en cumplimiento de sus labores.

40. Hacer anotaciones falsas, tachaduras, enmendaduras en la historia clínica o cortarla parcial o total o sustraerla.

41. Inducir a los pacientes o usuarios o familiares a recibir atención o prestación del servicio de carácter particular en sus consultorios o en consultorios de terceros o en otras IPS. En caso de que en el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S no se preste el servicio, el trabajador debe poner en conocimiento a la subgerencia científica o a su jefe inmediato. La desatención a esta prohibición, se considerará falta grave por parte del trabajador.

42. Firmar en blanco la historia clínica, documentos asistenciales o administrativos; y/o adulterar documentos.

43. Desatender comunicaciones enviadas a través de los medios de comunicación,

conforme al numeral 4 del artículo 1 de este reglamento de trabajo.

44. Asistir y permanecer en el lugar de trabajo durante la jornada laboral acompañado por familiares o personal ajeno a la institución o personal de la institución que no se encuentre en horas no laborales o en su sitio diferente de trabajo; sin autorización previa.

45. Inducir a los pacientes o usuarios o familiares a colocar quejas o reclamos contra el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

46. Los trabajadores no podrán divulgar al interior de la empresa, ni exteriormente datos consignados en la historia clínica o las patologías de los pacientes del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.; ni tampoco divulgar asuntos de índole administrativos o relacionados con investigaciones disciplinarias internas que se lleven a cabo en la Institución.

47. Cuando un trabajador sea suspendido como consecuencia de una sanción disciplinaría, no podrá reemplazar a otro compañero en sus turnos o actividades laborales. El incumplimiento de esta prohibición será considerada falta grave y dará lugar a la terminación del contrato por justa causa.

48. Las demás prohibiciones que se establezcan en el contrato de trabajo o en las modificaciones a este reglamento.

CAPÍTULO XVIII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS, PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 82. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. El régimen disciplinario como parte del sistema de administración de personal tiene por objeto asegurar al CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. y al usuario, una eficiente prestación del servicio, así como la moralidad, la responsabilidad y la conducta correcta de los trabajadores y a estos, los derechos y garantías que les corresponden como tales.

ARTÍCULO 83. DEBIDO PROCESO. El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo). **PARÁGRAFO 1**. Facultad. La facultad para adelantar el procedimiento de comprobación de faltas y para la aplicación de sanciones está reservada al Gerente o quien haga sus veces en el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. **PARÁGRAFO 2**. - Cuando el trabajador cometa una falta, el empleador podrá aplicar una

sanción de acuerdo con la gravedad de la falta, la ocasión de la misma y lo previsto en las faltas y sanciones.

ARTÍCULO 84. DE LAS SANCIONES. Para efectos de graduar la gravedad de las faltas, el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. establece la siguiente escala de faltas:

a) Leves
b) Graves

ARTÍCULO 85. DE LA ESCALA DE SANCIONES: La empresa ha establecido una escala de sanciones que aplicará en forma correlativa a la gravedad de la falta cometida, la reincidencia y las circunstancias agravantes y atenuantes, con el objetivo de determinar la imposición de la sanción.

ARTÍCULO 86. TRÁMITE. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el Empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si está sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a la que pertenezcan. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite. (Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo). **PARÁGRAFO 1.** Recibida la queja el Empleador agotará el trámite de indagación preliminar para determinar la procedencia de apertura del proceso disciplinario. **PARÁGRAFO 2**. En caso de que no se halle mérito para la apertura de proceso disciplinario, podrá el Empleador a través de sus delegados, emitir amonestación previniendo al trabajador de la investigación disciplinaría en caso de conducta reincidente. No obstante, dicha amonestación no constituye requisito previo para la apertura del proceso disciplinario que correspondiere. En caso de que la amonestación se dirija por parte del jefe inmediato deberá remitir con copia a la oficina jurídica, subgerencia y/o dirección y a la dirección de Talento Humano la respectiva y si la misma se emitiese desde el área jurídica, deberá remitir copia al jefe directo, subgerencia y/o dirección que corresponda y a Talento Humano. **PARÁGRAFO 3**. En todo caso, la amonestación podrá dar lugar a la apertura de proceso disciplinario.

ARTÍCULO 87. DE LAS CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES Y ATENUANTES. Para las faltas calificadas como leves cuya sanción sea la suspensión en el trabajo, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias agravantes y atenuantes con el objetivo de determinar el periodo de duración de la suspensión:

AGRAVANTES:

a) Realizar el hecho en complicidad con algún miembro de la organización, u otro trabajador o un tercero.
b) Cometer la conducta aprovechando la confianza depositada.

c) Cometer la conducta para ocultar otra.
d) Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros.
e) Incumplir varias obligaciones a su cargo o violar varias de sus prohibiciones con la misma acción u omisión.
f) Asumir en forma premeditada la infracción y las modalidades empleadas al momento de cometer la conducta.
g) El nivel jerárquico que ocupe en la Empresa, entendiendo que a más alto nivel mayor grado de compromiso.
h) Grado de culpabilidad
i) Grado de perturbación del servicio.
j) Cuando con el resultado de la conducta no se alcance el objetivo de la falta por razones ajenas al infractor. (Grado de tentativa)
k). Que se trate de faltas que afecten el ambiente laboral
l). Reincidencia de las conductas
m) el haber procedido en beneficio personal o de un tercero.
n) El conocimiento de la ilicitud

ATENUANTES:

a) Haber sido inducido a cometer la conducta.
b) Confesar la conducta oportunamente, realizar delación, evitando mayor perjuicio a la Empresa.
c) La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función.
d) Haber resarcido, por iniciativa propia, el daño o compensado el perjuicio causado.

ARTÍCULO 88. FALTAS GRAVES Y LEVES. Constituye falta disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes, de las obligaciones, de las prohibiciones; el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones. La gravedad o levedad de la falta se establecerá de conformidad con los criterios señalados en este reglamento acorde con la Ley y la Constitución Política de Colombia.

ARTÍCULO 89. FALTAS LEVES. Se establecen las siguientes clases de faltas leves que dan lugar a las correspondientes sanciones disciplinarias, así: Son FALTAS LEVES aquellos actos de indisciplina y/o negligencia por descuido de acción u omisión que indispone el cumplimiento de las obligaciones y que, de acuerdo a su intensidad, no atentan ni ocasiona peligro a la persona ni a la Empresa, o no crean riesgo de seguridad, es decir, son aquellas faltas de poca consideración pero que deben ser corregidas para evitar que se repitan.

Se consideran faltas leves:

1. El retardo por primera vez, dentro del periodo mensual de labores; hasta de 15

minutos en la hora de entrada y sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa; ajustado al procedimiento de ausentismo laboral determinado por la oficina de gestión del talento humano y que hace parte integral de este reglamento de trabajo.

2. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

3. Entregar inoportunamente los informes, avances o reportes que le sean solicitados con ocasión de sus actividades, cuando no se cause perjuicio a la Empresa.

4. El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones a su cargo y que no afecte a la empresa.

5. Desacatar órdenes de sus superiores que no repercuta o genere afectación a la empresa en la prestación de sus servicios.

6. Inasistencia injustificada por primera vez; a capacitaciones, educación continua, comités, reinducciones organizadas por la Empresa.

7. Utilizar batas quirúrgicas o de Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), quirófanos por fuera de las áreas autorizadas para su uso.

8. Para el personal asistencial; omitir por primera vez las siguientes asignaciones:

    a. Conteo de canastas, registros de temperaturas, recepción de cuarto sucio, orden del servicio, dotación de material estéril, control de visitas, entre otras; asignadas por su jefe inmediato.
    b. No diligenciar formatos, registros de temperatura de humedad carro de paro, stock, entre otros; asignados por la empresa.
    c. No realizar el registro oportuno de medicamentos, insumos.
    d. No registrar en historia clínica procedimientos o condiciones claras en notas de enfermería, terapias o registros médicos.
    e. No información de incidentes por primera vez a su jefe inmediato o al área de seguridad del paciente.
    f. La no ejecución de subordinación y órdenes de sus jefes inmediatos por primera vez, siempre que no genere daño o afectación grave por prestación de servicios.

9. La no comparecencia en calidad de testigo a una audiencia dentro del proceso disciplinario, cuando no se justifique válidamente dentro de los tres (3) días siguientes

a la citación.

10. La no actualización de datos personales en el registro de talento humano.

11. Segregar de forma inadecuada residuos hospitalarios.

ARTÍCULO 90. DE LAS SANCIONES DE LAS FALTAS LEVES Las faltas leves podrán ser sancionadas con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y, si es reiterativa la falta, con suspensión en el trabajo hasta por treinta (30) días.

Cuando la falta disciplinaria sea retraso en la hora de ingreso a la jornada laboral sin una causa o motivo válido suficiente, el Empleador podrá aplicar sanción de multa, equivalente a las horas de servicio que debió prestar. En estos casos el descuento que se realiza no puede ser superior a la quinta parte de un día de salario. El descuento debe contabilizarse en una cuenta especial, destinada a la entrega de premios o regalos a los trabajadores.

PARAGRAFO. Si el trabajador incurre por tercera vez, en el lapso de un (1) año, en alguna(s) de las faltas leves señaladas en el presente Reglamento, su conducta dará lugar a la terminación del contrato por justa causa.

ARTICULO 91. DEL SALARIO DURANTE UNA SANCIÓN DE SUSPENSIÓN. Teniendo en cuenta los artículos 51 y 53 del C.S.T., durante los períodos de suspensión en el trabajo cesará la obligación por parte del trabajador de ejecutar sus funciones y por parte de Empleador la de cancelar el salario correspondiente a los días de suspensión, las cesantías, interés a las cesantías y vacaciones.

ARTICULO 92. DEL REINTEGRO DESPUÉS DE UNA SUSPENSIÓN. El trabajador que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente al día siguiente de la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo y traerá como consecuencia la terminación del contrato respectivo. **PARÁGRAFO.** Al trabajador que sea sancionado con suspensión en el trabajo, no se le autorizarán cambios de turnos ni trabajos suplementarios, dentro de los seis (6) meses siguientes, contados a partir de la fecha de expedición de la sanción.

ARTÍCULO 93. FALTAS GRAVES. Constituyen faltas graves y dan lugar a la terminación del contrato: Son FALTAS GRAVES aquellos actos de grave indisciplina o comportamiento laboral inadecuado que constituyen una infracción a los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo; lo cual crea, atenta y ocasiona peligro y/o daño grave a la persona, la Empresa y/o a la seguridad y hacen que no sea razonable la permanencia del trabajador en la Empresa: los mismos que están previstos como falta de connotación grave en la Ley correspondiente.

La comisión de una falta grave es una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del Empleador, además de las conductas señaladas como tal en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, y el artículo 5 de la Ley 50 de 1990. Las que se señalan a continuación:

1. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente.

2. El incumplimiento de las políticas o normas del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. relacionadas con los reportes y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades relacionadas con su actividad laboral.

3. No cumplir injustificadamente, las asignaciones delegadas por su jefe inmediato.

4. Utilizar uniformes o insignias de identificación de la empresa para actividades que no tengan relación con la prestación de servicios propios de la empresa, y que con ello se afecte el buen nombre e imagen del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

5. El uso de Insignias de Misión Médica cuando no se encuentre en cumplimiento de sus labores.

6. Alterar información de computadores para cambios en historia clínica o sistema de información hospitalario.

7. Para el personal asistencial, omitir por segunda vez las siguientes asignaciones:

    a) Conteo de canastas, registros de temperaturas, recepción de cuarto sucio, orden del servicio, dotación de material estéril, control de visitas, entre otras asignadas por su jefe inmediato.
    b) No diligenciar formatos, registros de temperatura de humedad carro de paro, stock, entre otros asignados por la empresa.
    c) No realizar el registro oportuno de medicamentos, insumos.
    d) No registrar en historia clínica procedimientos o condiciones claras en notas de enfermería, terapias o registros médicos.
    e) Segregar de forma inadecuada residuos hospitalarios
    g. La no ejecución de subordinación y órdenes de sus jefes o de sus funciones establecidas.

8. Identificar evento adverso y no informar a Coordinaciones o Director de calidad y Gestor seguridad de paciente, mediante formato estipulado para tal fin.

9. Comportarse de manera indecorosa dentro de las instalaciones del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. (relaciones íntimas, espectáculos, escándalos).

10. La negativa de acceder a los controles y medidas de seguridad indicados por la Empresa, aunque no se cause perjuicio a la entidad o al mismo trabajador.

11. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, aunque no cause perjuicio de consideración a la empresa.

12. Renuencia a la realización o actualización de cursos o requisitos solicitados por normatividad vigente para la prestación de servicios y su acreditación pertinente.

13. Alterar o falsificar documentos.

14. Salir de las dependencias de la empresa durante las horas de trabajo, sin previa autorización de su jefe inmediato.

15. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por segunda vez.

16. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias.

17. Utilizar la violencia para coartar el ejercicio de la libre expresión o para tentar contra la dignidad humana de un miembro del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. o sus usuarios.

18. Prevalerse de la condición de trabajador para obtener cualquier favor o prestación personal.

19. Utilizar los recursos institucionales, el nombre de la empresa, información confidencial o el cargo que desempeña, para su beneficio personal o de terceros.

20. Utilizar para beneficio propio o ajeno sin la debida autorización, los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.

21. Entregar y/o aceptar dinero o dádivas para obtener cualquier tipo de beneficio, o que pueda llevar a influir en la toma de decisiones en el desarrollo de sus labores.

22. Incumplir sistemáticamente los deberes, obligaciones y funciones del cargo que desempeñe.

23. Abstenerse de informar oportunamente el hecho de haber recibido un mayor valor en la nómina, o en otros pagos laborales o sumas de dinero que por error entregue al CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. al trabajador.

24. Realizar, promover u ocultar actos de acoso laboral o de otra naturaleza contra compañeros de trabajo, incluso contra los superiores o las personas que dependan del trabajador.

25. Incumplir las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN SAS u otros instrumentos.

26. Abstenerse de utilizar las prendas o los elementos de protección de accidentes y enfermedades laborales.

27. Usar indebidamente, apropiarse, retener o usufructuar para fines particulares, bienes del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., incluidos aquellos que según la Ley y los Reglamentos de la Empresa o los contratos sobre propiedad intelectual pertenecieren a ella.

28. Todo daño material causado por descuido o intencionalmente a los edificios, obras, máquinas, equipos, herramientas, instrumentos, sistemas y demás objetos relacionados con el trabajo.

29. Destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. o de la entidad en la cual está prestando sus servicios.

30. Abstenerse de manejar diligentemente los equipos, materiales y demás enseres del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., al igual que abstenerse de dar aviso al jefe inmediato en caso de cualquier daño, pérdida

o fallas técnicas que se presenten en algún objeto relacionado directamente con su labor.

31. Trasladar fuera de las instalaciones del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. o del lugar donde preste sus servicios, sin autorización del Empleador; materias primas, maquinaria, bienes, objetos o cualquier elemento de propiedad, uso, tenencia o en custodia de la Empresa o de los compañeros de trabajo.

32. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto material o intelectual de propiedad del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. o que se encuentre en uso y tenencia de la Empresa, sin su autorización.

33. Dejar máquinas, equipos, herramientas, o elementos de trabajo en lugares distintos a los señalados para tal fin, o entregarlos a otras personas sin recibir la orden o autorización correspondiente.

34. Operar o usar equipos, máquinas, herramientas, vehículos u otros elementos que no se le hayan entregado o asignado con perjuicio para el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

35. Manipular o alterar el Sistema de Circuito cerrado de televisión sin previa autorización del Empleador.

36. Dejar perder los objetos que se le han confiado para su cuidado.

37. Utilizar el permiso o la licencia concedida por el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. en asuntos diferentes a los expuestos al momento de la solicitud.

38. Presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante, o ingerir bebidas alcohólicas o consumir cualquiera de estas sustancias durante la jornada laboral; al igual que ser encontrado dentro de la jornada laboral bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante.

39. Conducir vehículos del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. o cualquier otro vehículo que le

sea entregado para la ejecución de sus labores, bajo los efectos de bebidas alcohólicas, o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante, en el desempeño de sus labores.

40. Retirar del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. o de los lugares asignados por ella, vehículos de propiedad de esta o que le hayan sido asignados para la ejecución de sus labores, sin la debida autorización; o incumplir las normas legales de tránsito y transporte, al igual que transportar pasajeros u objetos no autorizados o realizar recorridos no autorizados.

41. Negarse a atender las órdenes, instrucciones y correcciones impartidas por sus superiores, al igual que incitar a los trabajadores del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. para que las desconozcan.

42. Perjudicar, obstruir o dilatar el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. mediante algún acto u omisión.

43. Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

44. Atemorizar, coaccionar, o intimidar a algún compañero de trabajo dentro del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. o fuera de ella, o faltar al respeto con hechos o palabras insultantes a sus compañeros de trabajo o superiores jerárquicos o a cualquier miembro de la comunidad empresarial.

45. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. su personal directivo, los trabajadores y demás miembros de la comunidad empresarial, o sobre productos o servicios.

46. Abstenerse de reportar inmediatamente los dineros que por cualquier motivo llegare a recibir y que pertenecieren al CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABON SAS.

47. Crear o alterar documentos o algún elemento que contenga información, para su beneficio personal o de un tercero o en perjuicio del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

48. Usar un documento falso o adulterar el contenido de un documento o de algún

elemento que contenga información, para acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad establecidos por el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

49. Rendir informaciones falsas acerca de hechos o situaciones ocurridas en su presencia, o abstenerse de informar hechos graves ocurridos en su presencia o que conozca con motivo de las labores que desempeña.

50. Atentar contra la seguridad de los sistemas de información del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. o extraer información de éstos sin autorización de la persona competente de acuerdo con lo establecido por la Empresa.

51. Retener dinero por concepto de ventas, cuotas, copagos, cobranzas u otros servicios de la Sociedad.

52. Promover peleas dentro de las horas de trabajo, y/o en actividades programadas por la empresa.

53. Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus jefes, compañeros de trabajo, clientes y/o usuarios de los servicios de la sociedad.

54. Pronunciar expresiones vulgares, deshonestas, descalificadoras, agresivas y/o instigadoras, e irrespetar de cualquier forma a sus jefes, compañeros de trabajo o clientes y/o usuarios de la empresa.

55. No informar sobre los accidentes o incidentes laborales al jefe inmediato o suministrar información falsa.

56. Estar en acto quirúrgico y salirse de sala a pesar de estar prestando sus servicios, dejando en abandono su actividad con el paciente intervenido.

57. Vender o distribuir bebidas alcohólicas, sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante a los trabajadores o usuarios o familia del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., dentro de las instalaciones o durante la jornada laboral.

58. No utilizar de manera adecuada la dotación suministrada por el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

59. Usar el carné, logo o insignias de la empresa para uso personal sin previa autorización del empleador.

60. Inducir a los pacientes o usuarios o familia o compañeros de trabajo a colocar quejas o demandas en contra el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

61. Acción u omisión negligente que diere como resultado el agravamiento de la salud del paciente, o lesiones adicionales o la muerte.

62. Todo acto delictivo que sea causante de daño patrimonial al CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., que el trabajador cometa en el lugar o desempeño de sus labores, así como cuando los hechos se realicen fuera de la empresa y causen daño directo o indirecto.

63. Todo comportamiento o conducta del trabajador que perturbe la disciplina y normal funcionamiento de la institución

64. Todo comportamiento del trabajador que pueda ser catalogado como deslealtad institucional, conforme a los principios y valores éticos que consagran el objeto social de la Institución.

65. Que el trabajador revele las circunstancias y detalles de las enfermedades o diagnósticos de los pacientes y cualquier tipo de información que viole la reserva legal y reglamentaria impuesta sobre cualquier clase de documentos del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. , usuarios, compañeros o familia

66. El cambio de identificación de recién nacidos que conlleve perjuicios al CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S, usuarios y familia.

67. Permitir fuga de los pacientes que estén bajo su responsabilidad.

68. Promover el no pago de los servicios, o cuotas moderadoras o copagos de los usuarios.

69. Vender, regalar, sustraer, o guardar o utilizar inapropiadamente los medicamentos, insumos, o cualquier tipo de elementos o bienes del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. usuarios, su familia y visitantes.

70. Cobrar o aceptar dádivas a los pacientes, sus familiares o usuarios, o cobrar honorarios u otros o cualquier tipo de retribución adicional por los procedimientos y actividades realizadas en el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., o por los procedimientos administrativos.

71. Solicitar préstamos de dinero o de bienes a los usuarios o sus familiares.

72. Desacreditar ante cualquier tipo de cliente y externo, a los profesionales y/o compañeros de trabajo en cuanto al ejercicio de sus funciones o profesión.

73. Inducir a los pacientes o usuarios o sus familiares a recibir atención o consultas de carácter particular en consultorios del personal o de terceros o en otras IPS. En caso de que en el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S no se preste el servicio, el trabajador debe poner el conocimiento a la subgerencia científica o jefe inmediato.

74. Todo acto inmoral o atentatorio de la dignidad del paciente, compañeros, usuarios o sus familiares, clientes internos y externos.

ARTÍCULO 94. ACCIÓN DISCIPLINARIA. La acción disciplinaria se cumplirá en un todo de conformidad como se enuncia en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 95. PROCESO ESPECÍFICO DISCIPLINARIO.

1. Cualquier trabajador podrá entablar queja por escrito o correo electrónico, y la presentará ante Gerencia o ante la oficina del área Jurídica. En la queja deberá indicarse los hechos o actos y fechas que motivan la posible falta, y la antefirma de quien elabora la misma.

2. Con base en la queja, el Gerente o su delegado del área jurídica iniciará indagación preliminar y dará apertura al proceso disciplinario si corresponde, dentro de los diez días siguientes.

3. Verificada la necesidad de apertura del proceso el Gerente y/o área Jurídica citará al trabajador(a), para que en fecha y hora determinadas se presente y sea oído en audiencia de descargos o los allegue por escrito, solicite y presente pruebas y controvierta las pruebas en las que se basa la queja y los cargos formulados; con un término no inferior a tres (3) días hábiles. En caso de que el trabajador presente sus descargos por escrito, podrá ser citado para efectos de aclaración o ampliación de los

mismos.

4. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario podrá hacerse por escrito o a través de mensaje de datos dirigido al correo electrónico suministrado por el trabajador o que se encuentre registrado en su historia laboral a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción. La formulación escrita de los cargos imputados, donde consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. El traslado al presunto disciplinado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

5. En caso de que la citación se presente en medio físico al trabajador (a) y éste se negare a firmar el recibido en la copia de la citación, de ello se dejará constancia expresa con la presencia de dos (2) testigos en calidad de trabajadores, quienes firmarán la constancia, con indicación clara de sus nombres y datos de identificación.

6. Llegada la fecha y hora para la audiencia de descargos, el (la) trabajador (a) deberá presentar sus descargos verbales o por escrito y además deberá responder las preguntas relacionadas con los hechos que le haga el Empleador. Una vez presentados los descargos, el (la) trabajador (a), podrá solicitar y presentar las pruebas que estime pertinentes y la sociedad también podrá decretar y practicar pruebas de oficio en cualquier etapa del procedimiento; otorgando al trabajador la posibilidad de conocer y controvertir en debida forma

7. Si se requiere se suspenderá la audiencia hasta por quince (15) días, a fin de que se practiquen nuevas pruebas solicitadas por las partes y se evacúen las que se consideren necesarias, conducentes o pertinentes para esclarecer los hechos. Si en la fecha y en la hora señalada para la realización de descargos, el trabajador no se presenta a la misma, o no allega escrito de descargos, o no presenta justificación válida dentro del término de tres (3) días, se entenderá que desiste de presentar descargos y se continuará con el proceso. El trabajador podrá asistir a la diligencia de descargos con dos (2) compañeros de trabajo como testigos, si así lo solicita. En caso de que éstos se presenten, se dejará registrado en el acta respectiva. La diligencia de descargos podrá ser grabada con los medios técnicos que ofrezcan fidelidad y seguridad de registro, siempre y cuando el trabajador lo autorice. Si la diligencia de descargos es grabada, se consignará en el acta el nombre y la firma de las personas que intervinieron en ella. En el acta levantada para el efecto, se dejará la versión de los hechos brindados por el trabajador al igual que de las pruebas allegadas por éste o las que solicite. En caso de que el trabajador o sus compañeros de trabajo se negaren a firmar el acta, se dejará expresa constancia de su negativa, y se procederá con la firma por parte de un testigo a ruego.

8. Una vez decretadas, recolectadas y practicadas las pruebas solicitadas y con ello finalizada la etapa probatoria, continuará con la etapa de alegatos y descargos del proceso, mismos que se podrán hacer de forma verbal en la audiencia o presentándolos de forma escrita en la misma. Con ello se efectuará un análisis con el fin de determinar si el trabajador incurrió o no en una falta, y se procederá a tomar una decisión frente al caso. El Gerente general de la sociedad proferirá Decisión de Fondo dentro de los cinco (5) días siguientes, la cual se notificará personalmente al trabajador (a), en medio físico o por mensaje de datos a la dirección electrónica que haya suministrado en su hoja de vida o registrado en la oficina de talento humano.

9. En la notificación se le informará al trabajador el (los) recurso (s) que procede (n) contra la decisión y la autoridad ante quien puede interponerlo (s) que será para este caso el Representante Legal de la empresa. El trabajador tendrá cinco (5) días hábiles para recurrir la decisión adoptada, los cuales serán contados a partir del día hábil siguiente a la fecha de notificación de la misma. Cuando la decisión sea recurrida, se deberá igualmente notificar por escrito al trabajador la decisión del (los) recurso (s).

10. Agotado el procedimiento descrito en los artículos anteriores, y una vez determinado que el trabajador incurrió en una falta, se aplicará la consecuencia jurídica prevista para la misma.

11. En todo caso, sea procedente o no la consecuencia jurídica, la decisión adoptada deberá ser notificada por escrito al trabajador. Si el trabajador se negare a recibir y/o firmar la comunicación en que consta la decisión adoptada, quien efectúe la notificación deberá dejar expresa constancia de este hecho, y deberá hacer firmar dicha comunicación por un (1) testigo que será designado para el efecto. O la notificación podrá hacerse mediante mensaje de datos a través del correo electrónico registrado o suministrado por el trabajador en la oficina de talento humano

PÁRAGRAFO. Para efectos de comunicaciones, citaciones y notificaciones de que trata el presente artículo se utilizarán los medios más expeditos y acorde con los registros de contacto que haya suministrado el trabajador en la hoja de vida y que reposen en la historia laboral.

ARTÍCULO 96. DEBIDO PROCESO. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 95 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 97. GRADUACIÓN DE FALTAS. Las faltas que cometan los trabajadores se graduarán como graves y leves teniendo en cuenta los principios de razonabilidad, proporcionalidad y necesidad.

La sanción disciplinaria se aplicará con observancia de los antecedentes personales y laborales del investigado, y las circunstancias atenuantes o agravantes de la falta.

La reincidencia del trabajador en la comisión de las faltas sancionadas dará lugar a la aplicación a una sanción mayor que la impuesta en el fallo anterior, de las sanciones contenidas en este reglamento.

ARTÍCULO 98. DE LA ANOTACIÓN EN LA HOJA DE VIDA: En todo caso se dejará constancia escrita en la hoja de vida del trabajador de los hechos, del procedimiento en el cual se garantizó el debido proceso, de la decisión de Gerencia frente al caso.

ARTICULO 99. DE LA CALIFICACIÓN DE LA FALTA: Para la calificación de las faltas y la determinación de la gravedad o levedad de las mismas, se tendrán en cuenta los siguientes criterios de graduación:

a) La afectación en la prestación del servicio en la Empresa.
b) El impacto y la trascendencia de la falta.
c) La reincidencia de la falta.
d) El perjuicio generado.
e) La modalidad y circunstancias de atenuación y agravación en las que se cometió la falta.

CAPÍTULO XIX
TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 100. DE LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTAS CAUSAS: Tal como lo han definido la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia y lo prevé el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, por sí, la terminación del contrato de trabajo, por justa causa, no constituye una sanción disciplinaria, sino la aplicación de la condición resolutoria que él conlleva, por el incumplimiento de lo pactado. **PARÁGRAFO:** El CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. podrá conservar el derecho de hacer uso de tal facultad o de lo contrario imponer una sanción disciplinaria al trabajador, en aquellos eventos no contemplados en la escala de faltas y sanciones del presente Reglamento, consistente en suspensión en el trabajo por la primera vez hasta por ocho (8) días y por la segunda vez suspensión hasta por dos (2) meses.

ARTÍCULO 101. CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO. El contrato de trabajo termina:

1. Por expiración del plazo pactado.
2. Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor.

3. Por la ejecución del trabajo accidental o transitorio.
4. Por mutuo consentimiento.
5. Por muerte del trabajador.
6. Por liquidación definitiva del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., o por clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de ciento veinte días.
7. Por sentencia de autoridad competente.
8. Por Renuncia del Trabajador.
9. Por no regresar el trabajador a su empleo al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
10. Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto Ley 2351/65, y 6 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Por presentar documentación falsa relativa a atenciones o incapacidades médicas u otro documento personal, tales como cursos complementarios de educación normativos.
12. Las otras que señale la ley, el Código Sustantivo de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 102. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO. Toda falta cometida por el trabajador que, de acuerdo con lo estipulado en este reglamento, sea calificada como grave, dará lugar a la terminación unilateral y por justa causa del contrato de Trabajo, previo adelantamiento del debido proceso.

ARTÍCULO 103. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

POR PARTE DEL EMPLEADOR:

1. Haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, durante sus labores, contra el Empleador o sus jefes inmediatos, los miembros de su familia, el personal directivo, socios o los demás trabajadores del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

3. Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, por fuera del servicio, contra el Empleador o sus jefes inmediatos, los miembros de su familia, el personal directivo, socios o los demás trabajadores del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

4. Todo daño material causado intencionalmente al CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos, sistemas y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas.

5. Todo acto inmoral que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo.

6. Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de pacientes, dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio para el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

7. La detención preventiva del trabajador, por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del Empleador.

9. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

11. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del Empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

12. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

13. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

14. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al Empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales

derivadas de la enfermedad.

15. Cualquier violación grave de los deberes, obligaciones y prohibiciones consignadas en el reglamento interno del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., y en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen o sustituyan, o cualquier falta grave calificada como tal en este reglamento.

16. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente.

17. El incumplimiento de las políticas o normas del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. relacionada con los reporte y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades relacionadas con su actividad laboral.

18. No cumplir injustificadamente, las asignaciones delegadas por su jefe inmediato.

19. El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones a su cargo o la violación de sus prohibiciones, que no constituyan motivo suficiente y justo para dar por terminado el contrato de trabajo.

20. Utilizar uniformes o insignias de identificación de la empresa para actividades que no tengan relación con la prestación de servicios propios de la empresa, y que con ello se afecte el buen nombre e imagen del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

21. El uso de Insignias de Misión Médica cuando no se encuentre en cumplimiento de su misión.

22. Alterar información de computadores para cambios en historia clínica o sistema de información hospitalario.

23. Para el personal asistencial, omitir por segunda vez las siguientes asignaciones:
    a) Conteo de canastas, registros de temperaturas, recepción de cuarto sucio, orden del servicio, dotación de material estéril, control de visitas, entre otras asigna - das por su jefe inmediato.
    b) No diligenciar formatos, registros de temperatura de humedad carro de paro, stock, entre otros asignados por la empresa.
    c) No registrar en historia clínica procedimientos o condiciones claras en notas de enfermería, terapias o registros médicos.

d) Segregar de forma inadecuada residuos hospitalarios.
e) La no ejecución e insubordinación a órdenes de sus jefes o de sus funciones establecidas.

24. Identificar evento adverso y no informar a Coordinaciones o responsable del área de calidad y de seguridad del paciente, mediante formato estipulado para tal fin.

25. Comportarse de manera indecorosa dentro de las instalaciones del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. (Relaciones íntimas, espectáculos, escándalos).

26. La negativa de acceder a los controles y medidas de seguridad indicados por la Empresa, aunque no se cause perjuicio a la entidad o al mismo trabajador.

27. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, aunque no cause perjuicio de consideración a la empresa.

28. Renuencia a la realización o actualización de cursos o requisitos solicitados por normatividad vigente para la prestación de servicios y su acreditación pertinente.

29. Adulterar o falsificar documentos.

30. Salir de las dependencias de la empresa durante las horas de trabajo, sin previa autorización de su jefe inmediato.

31. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias.

32. Utilizar la violencia para coartar el ejercicio de la libre expresión o para tentar contra la dignidad humana de un miembro del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. o sus usuarios.

33. Prevalerse de la condición de trabajador para obtener cualquier favor o prestación personal.

34. Utilizar los recursos institucionales, el nombre de la empresa, información confidencial o el cargo que desempeña, para su beneficio personal o de terceros.

35. Utilizar para beneficio propio o ajeno sin la debida autorización, los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato

de trabajo.

36. Entregar y/o aceptar dinero o dádivas para obtener cualquier tipo de beneficio, o que pueda llevar a influir en la toma de decisiones en el desarrollo de sus labores.

37. Incumplir sistemáticamente los deberes, obligaciones y funciones del cargo que desempeñe.

38. Abstenerse de informar oportunamente el hecho de haber recibido un mayor valor en la nómina, o en otros pagos laborales o sumas de dinero que por error entregue al CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. al trabajador.

39. Realizar, promover u ocultar actos de acoso laboral o de otra naturaleza contra compañeros de trabajo, incluso contra los superiores o las personas que dependan del trabajador.

40. Incumplir las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABON SAS u otros instrumentos.

41. Abstenerse de utilizar las prendas o los elementos de protección de accidentes y enfermedades laborales.

42. Usar indebidamente, apropiarse, retener o usufructuar para fines particulares, bienes del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., incluidos aquellos que según la Ley y los Reglamentos de la Empresa o los contratos sobre propiedad intelectual pertenecieren a ella.

43. Todo daño material causado por descuido o intencionalmente a los edificios, obras, máquinas, equipos, herramientas, instrumentos, sistemas y demás objetos relacionados con el trabajo.

44. Destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. o de la entidad en la cual está prestando sus servicios.

45. Abstenerse de manejar diligentemente los equipos, materiales y demás enseres del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., al igual que abstenerse de dar aviso al jefe inmediato en caso de cualquier daño, pérdida

o fallas técnicas que se presenten en algún objeto relacionado directamente con su labor.

46. Trasladar fuera de las instalaciones del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. o del lugar donde preste sus servicios, sin autorización del Empleador; materias primas, maquinaria, bienes, objetos o cualquier elemento de propiedad, uso, tenencia o en custodia de la Empresa o de los compañeros de trabajo.

47. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto material o intelectual de propiedad del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. o que se encuentro en uso y tenencia de la Empresa, sin su autorización.

48. Dejar máquinas, equipos, herramientas, o elementos de trabajo en lugares distintos a los señalados para tal fin, o entregarlos a otras personas sin recibir la orden o autorización correspondiente.

49. Operar o usar equipos, máquinas, herramientas, vehículos u otros elementos que no se le hayan entregado o asignado con perjuicio para el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABON SAS.

50. Manipular o alterar el Sistema de Circuito cerrado de televisión sin previa autorización del Empleador.

51. Dejar perder los objetos que se le han confiado a su cuidado.

52. Utilizar el permiso o la licencia concedida por el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. en asuntos diferentes a los expuestos al momento de la solicitud.

53. Presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante, o ingerir bebidas alcohólicas o consumir cualquiera de estas sustancias durante la jornada laboral; al igual que ser encontrado dentro de la jornada laboral bajo los efectos de bebidas alcohólicas o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante.

54. Conducir vehículos del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. o cualquier otro vehículo que le

sea entregado para la ejecución de sus labores, bajo los efectos de bebidas alcohólicas, o bajo la influencia de sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante, en el desempeño de sus labores.

55. Retirar del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. o de los lugares asignados por ella, vehículos de propiedad de esta o que le hayan sido asignados para la ejecución de sus labores, sin la debida autorización; o incumplir las normas legales de tránsito y transporte, al igual que transportar pasajeros u objetos no autorizados o realizar recorridos no autorizados.

56. Negarse a atender las órdenes, instrucciones y correcciones impartidas por sus superiores, al igual que incitar a los trabajadores del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. para que las desconozcan.

57. Perjudicar, obstruir o dilatar el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., mediante algún acto u omisión.

58. Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

59. Atemorizar, coaccionar, o intimidar a algún compañero de trabajo dentro del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. o fuera de ella, o faltar al respeto con hechos o palabras insultantes a sus compañeros de trabajo o superiores jerárquicos o a cualquier miembro de la comunidad empresarial.

60. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre al CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., su personal directivo, los trabajadores y demás miembros de la comunidad empresarial, o sobre productos o servicios.

61. Abstenerse de reportar inmediatamente los dineros que por cualquier motivo llegare a recibir y que pertenecieren al CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABON SAS.

62. Crear o alterar documentos o algún elemento que contenga información, para su beneficio personal o de un tercero o en perjuicio del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

63. Usar un documento falso o adulterar el contenido de un documento o de algún

elemento que contenga información, para acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad establecidos por el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

64. Rendir informaciones falsas acerca de hechos o situaciones ocurridas en su presencia, o abstenerse de informar hechos graves ocurridos en su presencia o que conozca con motivo de las labores que desempeña.

65. Atentar contra la seguridad de los sistemas de información del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. o extraer información de éstos sin autorización de la persona competente de acuerdo con lo establecido por la Empresa.

66. Retener dinero por concepto de ventas, cuotas, copagos, cobranzas u otros servicios de la Sociedad.

67. Promover peleas dentro de las horas de trabajo, y/o en actividades programadas por la empresa.

68. Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus jefes, compañeros de trabajo, clientes y/o usuarios de los servicios de la sociedad.

69. Pronunciar expresiones vulgares, deshonestas, descalificadoras, agresivas y/o instigadoras, e irrespetar de cualquier forma a sus jefes, compañeros de trabajo o clientes y/o usuarios de la empresa.

70. No informar sobre los accidentes o incidentes laborales al jefe inmediato o suministrar información falsa.

71. Estar en acto quirúrgico y salirse de sala a pesar de estar prestando sus servicios, dejando en abandono su actividad con el paciente intervenido.

72. Vender o distribuir bebidas alcohólicas, sustancias estupefacientes, alucinógenas, psicotrópicas o sintéticas o cualquier sustancia o producto semejante a los trabajadores o usuarios o familia del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., dentro de las instalaciones o durante la jornada laboral.

73. No utilizar de manera adecuada la dotación suministrada por el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

74. Usar el logo o insignias de la empresa para uso personal sin previa autorización del empleador.

75. Inducir a los pacientes o usuarios o familia o compañeros de trabajo a colocar quejas o demandas en contra el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

76. Acción u omisión negligente que diere como resultado el agravamiento de la salud del paciente, o lesiones adicionales o la muerte

77. Todo Acto delictivo que sea causante de daño patrimonial del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., que el trabajador cometa en el lugar o desempeño de sus labores, así como cuando los hechos se realicen fuera de la empresa y causen daño directo o indirecto.

78. Todo comportamiento o conducta del trabajador que perturbe la disciplina y normal funcionamiento de la institución

79. Todo comportamiento del trabajador que pueda ser catalogado como desleal institucional, conforme a los principios y valores éticos que consagran el objeto social de la Institución.

80. Que el trabajador revele las circunstancias y detalles de las enfermedades o diagnósticos de los pacientes y cualquier tipo de información que viole la reserva legal y reglamentaria impuesta sobre cualquier clase de documentos del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. , usuarios, compañeros o familia

81. El cambio de identificación de recién nacidos que conlleve perjuicios al CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S, usuarios y familiares.

82. Permitir fuga de los pacientes que estén bajo su responsabilidad.

83. Promover el no pago de los servicios, o cuotas moderadoras o copagos de los usuarios.

84. Vender, regalar, sustraer, esconder, retener o utilizar inapropiadamente los medicamentos, insumos, o cualquier tipo de elementos o bienes del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., de usuarios o sus familiares.

85. Cobrar o aceptar a los pacientes o familiares, dádivas, honorarios o cualquier tipo de retribución adicional por los procedimientos y actividades realizadas en el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. o procedimientos administrativos.

86. Solicitar préstamos a los usuarios del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., o a sus familiares

87. Desacreditar ante cualquier tipo de cliente interno y externo, a los profesionales y/o compañeros de trabajo en cuanto al ejercicio de sus funciones o profesión.

88. Inducir a los pacientes o usuarios o sus familiares a recibir atención o consulta de carácter particular en consultorios del personal o de terceros o en otras IPS. En caso de que en el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

89. Todo acto inmoral o atentatorio de la dignidad del paciente, compañeros, usuarios o familia, clientes internos y externos.

PARÁGRAFO. En los casos de los numerales 8 al 14 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

POR PARTE DEL TRABAJADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte del Empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el Empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del Empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del Empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el Empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el Empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del Empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al

Empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

CAPITULO XX
DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES

ARTÍCULO 104. Cuando la empresa considere necesario hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores ya sea parcial o totalmente en forma transitoria o definitiva, por cualquier causa deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la que se explicará los motivos y acompañará las correspondientes justificaciones según el caso.

ARTÍCULO 105. En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previsto en los artículos 51 y 466 del C.S. del T. la empresa dará inmediato aviso al Inspector de Trabajo correspondiente, a fin de que compruebe esa situación.

CAPÍTULO XXI
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION (Ley 1010 de 2006)

ARTÍCULO 106. DEFINICIÓN. "Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador o trabajador por parte de un Empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo" (Ley 1010 de 2006, artículo 2º)

ARTÍCULO 107. FINALIDADES DE LOS MECANISMOS. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la sociedad constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 108. MECANISMOS DE PREVENCIÓN. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la sociedad ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha

ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

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

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
    a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
    b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos
    c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. La realización periódica de las encuestas de clima organizacional que pretende medir el grado de satisfacción del personal en la empresa.

5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 109. PROCEDIMIENTO INTERNO. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, Ley 1010 de 2006, 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 tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del Empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".

2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
    a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la sociedad en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
    b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
    c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos

específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral con base en las denuncias escritas que así se promuevan por los afectados.

d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores de acuerdo con el espíritu promulgado por la Ley 1010 de 2006.

3. Este comité se reunirá por lo menos, una vez al mes y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

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

6. 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. En el caso de que la persona que ocasione el acoso haga parte del comité de convivencia laboral, se establece como mecanismo alterno la presentación directa de la queja ante el Gerente general y representante legal de la empresa.

ARTÍCULO 110. COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST). Resolución 2013 de 1986 que en su Art 1 y 2 *ARTÍCULO lº:* "Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución" *ARTÍCULO 2º:* "Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del Empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:

1. De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.
2. De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.
3. De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.
4. De 1000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

A las reuniones del Comité sólo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el Presidente del Comité."

Para las empresas de menos de 10 trabajadores, continúa vigente el artículo 35 del Decreto 1295 de 1994, obliga a nombrar un Vigía Ocupacional (hoy vigía de seguridad y salud en el trabajo) que tiene las mismas funciones del Comité Paritario de Salud Ocupacional (actualmente COPASST). En cuanto a su integración del COPASST, el Empleador debe nombrar sus representantes y Los trabajadores, elegir los suyos mediante votación libre, esto aplica para un periodo de 2 años con la posibilidad de reelección. El Vigía de salud y seguridad en el trabajo es elegido por el Empleador, no requiere proceso de votación. No es necesario registrar el comité en el Ministerio del trabajo, pues con la ley 1429 de 2010 se eliminó expresamente esta obligación. El COPASST debe reunirse por lo menos una vez al mes dentro de las instalaciones de la empresa en horario laboral y mantener un archivo de las actas de reunión con los soportes de la gestión realizada. La empresa debe proporcionar a los integrantes mínimos 4 horas semanales dentro de la jornada de trabajo, las cuales son destinadas al funcionamiento del comité.

Sus funciones continúan rigiéndose por lo establecido en el Art 26 del Decreto 614 de 1984 y Art 11 de la resolución 2013 de 1986. Las ARL son fundamentales en la gestión de los COPASST, pues por ley deben brindarles la asesoría y capacitación necesaria para el logro de las metas propuestas y al trabajar en equipo sin duda alguna pueden conducir a la práctica de hábitos seguros en la actividad laboral, así como prevención de accidentes y enfermedades

laborales, sobrecostos por reemplazos de incapacidades o por disminución de la productividad, al fin y al cabo ambos se interesan por las condiciones de salud ocupacional al interior de la empresa.

De acuerdo a lo mencionado, aunque los COPASST en el decreto 1443 de 2014, se les oficializa su cambio de nombre, estos continúan teniendo una gran responsabilidad al interior de las organizaciones en cuanto a la vigilancia y la promoción de actividades de seguridad y salud, de ahí que quienes los integren no solo deben estar totalmente comprometidos con el bienestar de sus compañeros sino con la empresa, pues alguna omisión puede ocasionar cuantiosas sanciones.

CAPÍTULO XXII
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN ENTORNOS LABORALES Y DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN DEL CENTRO CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

ARTÍCULO 112. El CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABON SAS, garantizará el respeto a la dignidad humana e integridad física y emocional de las/los trabajadoras/res frente al derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias previniendo y a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral. De esta forma y desde ya el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., declara su adecuación y cumplimiento total a lo consagrado en la ley 2365 de 2024, referente a las prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual, indistintamente del tipo de contrato que se tenga con el colaborador.

ARTÍCULO 113. Para efectos de la aplicación de la ley 2365 de 2024, se establece por definición de acoso sexual, como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ARTÍCULO 114. La Ley 2365 es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral, por tanto, se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en: a) El

lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo; b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde se consume alimentos, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral; c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades; d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías; e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral. f) En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

ARTÍCULO 115. El Centro de Cuidados Cardioneurovasculares Pabón S.A.S. garantizará que todas las personas que tienen vínculos laborales con la institución disfruten de ambientes libres de conductas de violencia en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 116. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho no serán objeto de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por tanto se garantiza:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

ARTÍCULO 117. Todas las personas que trabajan en el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. tienen derecho a informar la ocurrencia de una conducta que amenace, ponga en riesgo, afecte o que haya afectado los derechos humanos y fundamentales de una persona que haga parte del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S, con el objetivo de que la entidad tomé las

medidas que consideré necesarias y pertinentes para garantizar la seguridad y bienestar en el trabajo.

En todo caso, para las conductas ocurridas con anterioridad a la fecha de publicación este reglamento, se garantizará el acompañamiento psicológico, orientación y rutas institucionales disponibles para la atención del caso.

ARTÍCULO 118. Todos y todas las colaboradores sujetos a este reglamento, deben abstenerse de ejecutar las siguientes conductas, que aunque no son taxativas, son ejemplos que pueden ser constitutivos de violencias contra la mujer y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral: **1.** Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales **2.** Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos **3.** Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo o en privado o demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato **4.** Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos **5.** Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos **6.** Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual **7.** Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas o homofóbicos, o asociadas el aspecto físico **8.** Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual. **9.** Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas **10.** Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual **11.** Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños **12.** La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual **13.** Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado **14.** Los actos de agresión física por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad **15.** Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social. **16.** Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; o en privado **17.** Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; o en privado **18.** 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 Entidad **19.** El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales **20.** La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor **21.** El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social **22.** Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la identidad o la orientación sexual **23.** Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad o paternidad **24.** Aislar e incomunicar a una persona en función de su sexo u orientación sexual **25.** Hacer comentarios despectivos sobre la discapacidad de una persona o burlarse de ella, o practicar procedimientos de excesivo control del desempeño y/o excesiva atribución de errores basados en estereotipo negativos sobre la competencia y la productividad de la persona con discapacidad.

ARTÍCULO 119. El CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. a través del "Comité de Apoyo" tendrá la labor de ser la primera instancia de recepción de casos, para conocer de la queja, orientar a la presunta víctima y hacer seguimiento a su caso, el cual contará con 3 profesionales con los siguientes perfiles:

- Líder de Seguridad y salud en el Trabajo – SST
- Profesional en Psicología
- Profesional en Derecho

ARTÍCULO 120. Las funciones del comité de apoyo son: **a)** Atender a la persona que se haya visto afectada, en ambiente cómodo y seguro, que le brinde privacidad y confianza, bajo la premisa de un trato respetuoso, digno e imparcial. **b)** Recibir la declaración de la persona de conformidad al principio de no revictimización, garantizando que la persona no se vea forzada a relatar múltiples veces lo ocurrido **c)** Orientar a la persona que se haya visto afectada respecto las opciones de presentación de la queja de manera formal y los distintos canales autorizados para tal fin. Si la presunta víctima presenta queja formal, se solicitará consentimiento expreso respetando su autonomía y voluntad para grabar la narración de los hechos ocurridos. En el caso de grabarse la situación presentada, el profesional de la red de apoyo deberá registrar lo relatado de forma escrita, sistematizando los casos de acoso sexual y/o violencias basadas en género y demás formas de discriminación **d)** Dirigir, orientar o remitir a la persona que se haya visto afectada por conductas de acoso sexual y/o violencia basada en género u otras formas de discriminación en el ámbito de laboral con el profesional en psicología de red de apoyo **e)** Remitir la queja al competente, en caso acoso sexual y/o violencias basadas en género u otras formas de discriminación al área jurídica, para los casos de acoso laboral al Comité de convivencia laboral **f)** Mantener una comunicación constante con la persona afectada, sobre el avance de su caso y de las medidas que le son aplicables a

su situación **g)** Implementar medidas de protección y/o ajustes razonables a favor de la presunta víctima **h)** Realizar, actualizar y divulgar indicadores de casos de violencias basadas en género y sexuales con enfoques diferenciales, de género y perspectiva interseccional. **PARAGRAFO** La red de apoyo en caso de ser necesario podrá sugerir opciones para un cambio en el ambiente laboral, entre los cuales podrán estar:

• Reubicación de la presunta víctima o el presunto victimario a otra dependencia.
• Cambio de horarios, cuando la presunta víctima lo solicite.
• Teletrabajo, en la modalidad suplementario o autónomo para la presunta víctima o a del presunto victimario de acuerdo con la viabilidad y estudio de caso concreto.

De ninguna manera las medidas de protección pueden desmejorar la situación o condición laboral o contractual de la víctima. El trámite se adelantará de acuerdo con los procedimientos internos vigentes en el CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S. y en todo caso se velará por la protección del derecho al trabajo. Las opciones presentadas anteriormente también podrán generarse para la protección de los testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación que se adelante. Las medidas de protección y preventivas, los ajustes razonables y los servicios especializados pueden beneficiar aquellas víctimas que, a pesar de haber vivido el acoso laboral o sexual, y/o violencias basadas en género antes de la entrada en vigencia del protocolo continúen experimentando afectaciones o riesgos relacionados a los hechos ocurridos.

ARTÍCULO 121. Los canales de atención creados para la atención de la víctima son los siguientes:

- Email. Enviando un correo electrónico al área de Talento Humano, Psicología organizacional o Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Presencial. Acudiendo a la Dirección de Talento Humana

ARTÍCULO 122. La persona que considere que se ha visto afectada, podrá acercarse a cualquiera de los profesionales de la red de apoyo a fin de poner en conocimiento las conductas de las que fue o está siendo objeto, con circunstancias de tiempo, modo y lugar.

El acompañamiento constará de la comprensión emocional, orientación e información sobre las diferentes opciones de atención integral a las que tiene derecho la persona que se ha visto afectada, la asesoría psicológica y la orientación jurídica. Posterior a informar la presunta conducta y de considerar que es susceptible de proceso disciplinario o penal, deberá dejar por escrito los hechos o autorizar el consentimiento expreso para registrar y sistematizar el caso, con el fin de iniciarse el proceso ante la instancia competente. El profesional de la red de apoyo que tenga conocimiento de la presunta conducta remitirá al área jurídica, para que

se inicie la investigación Disciplinaria o remita a la Fiscalía General de la Nación, cuando lo considere necesario y/o a solicitud de la presunta víctima. La persona que se ha visto afectada podrá solicitar acompañamiento del psicólogo de la red de apoyo o se podrá comunicar con la ARL.

CAPÍTULO XXIII
OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 123. TRABAJO DE MUJERES Y MENORES DE EDAD. El reglamento aplica las disposiciones legales vigentes en materia de especificaciones de labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años.

ARTÍCULO 124. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años, sin previa autorización de sus padres o acudiente con documento firmado y autenticado ante notaria y previa autorización del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 125. Los menores no podrán ser trabajadores en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
4. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
5. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
6. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
7. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

ARTÍCULO 126. CLÁUSULAS INEFICACES. No producen ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales o pactos, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

CAPITULO XXIV
PUBLICACIONES

ARTICULO 127. Teniendo en cuenta lo normado en la Ley 1429 de 2010 que introdujo dentro de su TÍTULO IV LA SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES PARA FACILITAR LA FORMALIZACIÓN, en su CAPÍTULO I ARTÍCULO 17; estableció que "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. Si los trabajadores tienen alguna objeción a dicho reglamento podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106,108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere, y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales, el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

De esta forma el Reglamento Interno de Trabajo empezara a regir al 8º día calendario después de su fijación en la cartelera del CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S., siempre y cuando no medie solicitud alguna de la que trata este numeral por parte de sus trabajadores. De existir alguna solicitud se procederá a darle el trámite previsto en esta norma con la compañía del Ministerio de Trabajo y una vez finalizado dicho proceso quedará en firme una vez firmada la correspondiente resolución fijando el Reglamento en las carteleras de la empresa al CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

CAPITULO XXV
VIGENCIA

ARTÍCULO 128. El presente Reglamento entrará a regir quince (15) días hábiles después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPÍTULO XXVI
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 129. Hacen parte integrante de este Reglamento Interno las leyes y decretos que regulan lo relacionado con el ingreso, permanencia y remuneración de los aprendices del SENA y todas las normas relacionadas con acoso laboral.

ARTICULO 130. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, que haya tenido al CENTRO DE CUIDADOS CARDIONEUROVASCULARES PABÓN S.A.S.

ARTÍCULO 131. NORMAS DE INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN. Los vacíos que se presenten en las disposiciones del presente reglamento se interpretarán y aplicarán con arreglo a la normativa de este reglamento, lo contemplado en la Constitución Política, y en el Código Sustantivo del Trabajo.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en San Juan de Pasto, a los doce (12) días del mes de diciembre de dos mil veinticuatro (2024)

ELIANA PATRICIA MONCAYO PABÓN
REPRESENTANTE LEGAL