

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo regula las condiciones generales aplicables a las relaciones laborales entre **MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S** identificada con NIT 901.470.103-4, con domicilio principal en Bucaramanga, Santander, en la dirección Calle 52B No 31 - 140, y sus trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, en cualquiera de sus sedes, dependencias, servicios, unidades asistenciales, administrativas u operativas, y demás lugares donde se preste el servicio por orden o en interés del empleador. Este Reglamento interno es un instrumento de carácter laboral que contiene normas administrativas, organizacionales y estructurales, así como obligaciones, prohibiciones, deberes y reglas de orden y disciplina que deben observarse en la prestación del servicio. Este documento se expide conforme al Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales vigentes, incluyendo las modificaciones introducidas por la reforma laboral Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 2. Quien aspire a vincularse laboralmente a Mediheal IPS y resulte seleccionado para desempeñar un cargo, deberá suministrar antes del inicio de labores, y para efectos de verificación, vinculación y afiliaciones, los siguientes documentos e información, según corresponda:

1. Hoja de vida actualizada.
2. Cédula de ciudadanía o cédula de extranjería, según el caso.
3. Certificaciones laborales de empleadores anteriores, cuando se solicite, en la que conste tiempo de servicio, cargo o funciones desempeñadas.
4. Certificados de estudios, diplomas, títulos, y cuando aplique, tarjeta profesional.
5. Documentos y datos requeridos para la afiliación y reporte de novedades al Sistema de Seguridad Social Integral y, cuando corresponda, a la Caja de Compensación Familiar, incluyendo la información del grupo familiar beneficiario.
6. Examen médico ocupacional de ingreso, con concepto de aptitud para el cargo, conforme a la normativa vigente aplicable.
7. Certificado de afiliación a EPS, fondo de pensión y cesantías.
8. Certificación bancaria para el pago de nómina.
9. Antecedentes judiciales de la Policía Nacional
10. Para cargos del talento humano en salud, certificación de inscripción en el RETHUS
11. Para el caso de personal que por la naturaleza del cargo tenga interacción con niños, niñas y adolescentes, Mediheal IPS realizará la consulta del Registro de Inhabilidades por Delitos Sexuales contra Menores de Edad, en los términos de la Ley 1918 de 2018, cuando sea aplicable
12. Autorización para el tratamiento de datos personales y sensibles del aspirante y su grupo familiar.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

Parágrafo primero. - Los documentos e información aportados por el aspirante deberán entregarse en medio físico o digital, según lo disponga Mediheal IPS, con el fin de facilitar y agilizar el proceso de vinculación y la adecuada gestión documental del personal. Se aclara que toda información suministrada —ya sea del aspirante o de terceros, como la correspondiente a su grupo familiar o contactos de emergencia— se recauda exclusivamente para fines laborales, administrativos, de seguridad social y de atención de emergencias, en armonía con las disposiciones sobre tratamiento y protección de datos personales previstas en el presente Reglamento y demás normas aplicables.

Parágrafo segundo. - La información y los documentos aportados por el aspirante podrán ser verificados por la empresa, por medios lícitos y pertinentes, para fines de selección, vinculación y cumplimiento normativo. El suministro de información falsa, la adulteración de documentos o la ocultación de información relevante podrá dar lugar a la exclusión inmediata del proceso de selección. Cuando corresponda, la empresa podrá poner los hechos en conocimiento de las autoridades competentes y ejercer las acciones administrativas, civiles o penales a que haya lugar.

Parágrafo tercero. - Aportados los documentos e información previstos en el presente artículo, y una vez seleccionado el aspirante, se celebrará por escrito el contrato de trabajo en 2 ejemplares de igual tenor, uno para el trabajador y otro para el archivo de personal. El inicio de labores quedará condicionado a que el trabajador se encuentre debidamente afiliado y activo en el Sistema de Seguridad Social Integral, incluida la afiliación a la administradora de riesgos laborales conforme a la clase de riesgo del cargo.

CAPÍTULO II PERIODO DE PRUEBA

Artículo 3. El período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo destinada a que el empleador aprecie las aptitudes del trabajador y a que este valore la conveniencia de las condiciones de trabajo. Las condiciones del período de prueba se regirán por las siguientes reglas: **(i)** Deberá pactarse por escrito; en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo; **(ii)** Su duración no podrá exceder de dos (2) meses; y en los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, no podrá superar la quinta parte (1/5) del término pactado, sin exceder en todo caso de dos (2) meses; **(iii)** Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato **(iv)** Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites; **(v)** El período de prueba podrá darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin lugar al pago de indemnización; **(vi)** Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

Parágrafo primero. - En lo no previsto en el presente artículo, se aplicarán los artículos 76 a 80 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes vigentes.

CAPÍTULO III



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

CONTRATO DE APRENDIZAJE, OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ Y DEL EMPLEADOR

Artículo 4. Contrato de aprendizaje.- De conformidad con lo modificado por el art 21 de la ley 2466 de 2025, el contrato de aprendizaje es un contrato **laboral especial y a término fijo**, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla **formación teórica práctica** en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado **no superior a tres (3) años**, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

Tipo de formación	Etapas del contrato	Apoyo de sostenimiento mensual	Seguridad social	Otros derechos laborales
Formación dual	Primer año:	Equivalente 75% de un (1) SMMLV	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales.	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales.
	Segundo año:	Equivalente 100% de un (1) SMMLV		
Formación tradicional:	Etapas lectiva:	Equivalente 75% de un (1) SMMLV	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en Salud así como Riesgos laborales pagados por la empresa	Aplica pago del apoyo de sostenimiento mensual, así como las afiliaciones a salud y riesgos laborales
	Etapas práctica:	Equivalente 100% de un (1) SMMLV	Afiliación y cotización al sistema general de seguridad social en	Derecho a todas las prestaciones, auxilios y

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

			salud, pensiones y riesgos laborales, conforme al régimen de trabajadores dependientes.	demás derechos propios de un contrato de trabajo.
Estudiantes universitarios:	Cualquier modalidad o etapa	Equivalente al 100% de un (1) SMMLV	Según la etapa: solo salud y riesgos laborales (lectiva) o salud, pensiones y riesgos (en etapa práctica)	Según la etapa y sin importar si la formación es o no en modalidad dual. En etapa lectiva, aplican pagos del apoyo de sostenimiento mensual, junto a las afiliaciones a salud y riesgos laborales. Y en etapa práctica aplica el derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo.

Artículo 5.- El contrato de aprendizaje se celebrará **por escrito** y contendrá, como mínimo, los requisitos previstos en el artículo 83 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 6. Obligaciones especiales del aprendiz. - Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo, para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes: **(i)** Concurrir asiduamente tanto a los cursos, como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes del empleador, y **(ii)** Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

Artículo 7. Obligaciones especiales del empleador.- Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, el empleador tiene las siguientes para con el aprendiz: **(i)** Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato; **(ii)** Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y **(iii)** Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

CAPÍTULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 8.- Mediheal IPS podrá vincular trabajadores para labores ocasionales, accidentales o transitorias, entendidas como aquellas de corta duración no mayor de un (1) mes y distintas de las actividades normales de la empresa, conforme al artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

Parágrafo primero. - En estos casos, el inicio de labores se realizará una vez el trabajador se encuentre debidamente afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral y a la ARL. La remuneración, prestaciones y demás derechos se reconocerán conforme a la normativa vigente y de manera proporcional al tiempo servido.

CAPÍTULO V LUGAR Y TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 9. Jornada y horarios de trabajo. - Los horarios de entrada y salida del personal serán establecidos y organizados por la empresa de acuerdo con las necesidades operativas del servicio, garantizando el día de descanso. Así mismo la jornada se reducirá de forma gradual en los términos de la Ley 2101 de 2021, sin disminución salarial ni desmejora de derechos.

En consecuencia, la jornada máxima legal semanal se aplica así:

- ❖ A partir del 15 de julio de 2024 la jornada ordinaria se reducirá a 46 horas semanales.
- ❖ A partir del 15 de julio de 2025 la jornada ordinaria se reducirá a 44 horas semanales.
- ❖ A partir del 15 de julio de 2026 será definitiva la jornada laboral en 42 horas semanales.

De conformidad con la operación y necesidades del servicio de **Mediheal IPS**, el horario ordinario actualmente establecido es:

- ❖ **Lunes a viernes:** 7:30 am a 12:00 pm y de 1:30 pm a 5:00 pm
- ❖ **Sábados:** 8:00 am a 12:00 pm

Parágrafo primero. - Para garantizar el cumplimiento de la reducción gradual hasta la jornada máxima de 42 horas semanales, la empresa podrá ajustar internamente la distribución del tiempo de trabajo de cada trabajador mediante acuerdos o comunicaciones organizacionales, atendiendo a las necesidades del servicio, respetando los límites legales, pausas y día de descanso.

CAPÍTULO VI HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 10. Trabajo diurno y nocturno. - Para todos los efectos el trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis de la mañana (**6:00 a. m.**) y las siete de la noche (**7:00 p. m.**) y el **trabajo nocturno** es el que se realiza en el período comprendido entre las siete de la noche (**7:00 p. m.**) y las seis de la mañana del día siguiente (**6:00 a. m.**)

Artículo 11. Jornada máxima legal. - Atendiendo a las modificaciones de la ley 2466 de 2025, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana,



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Artículo 12. Trabajo suplementario. - En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. La empresa solo reconocerá trabajo suplementario al trabajador cuando expresamente y por escrito lo haya autorizado su jefe inmediato.

Artículo 13. Forma de pago. - El pago del trabajo suplementario, horas extras y de los recargos legales, incluido el recargo nocturno, se efectuará junto con el pago del salario ordinario correspondiente al período en el que se hayan causado. De manera excepcional, cuando por razones operativas o de cierre de nómina no sea posible incluirlos en dicho período, se pagarán **a más tardar** con el salario del período inmediatamente siguiente, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa laboral vigente. **Parágrafo.** - El reconocimiento y liquidación de horas extras y recargos se realizará con base en los **registros de jornada**, controles de asistencia, turnos, reportes y/o soportes internos adoptados por la empresa, y en la autorización previa cuando esta sea exigible. Lo anterior no afecta el deber de pagar el tiempo efectivamente laborado, conforme a la ley.

Artículo 14. Relación y registro de horas extras. - La empresa llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se indique el nombre, la actividad desarrollada y el número de horas laboradas, precisando si corresponden a horas diurnas o nocturnas. Este registro se realizará conforme a las necesidades y condiciones propias de Mediheal IPS, sin perjuicio del cumplimiento estricto de la normativa laboral vigente. En particular, se observará lo dispuesto en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

Artículo 15. Tasas y liquidación de recargos. - Los porcentajes fijados son los contemplados en el artículo 168 Código Sustantivo del Trabajo así:

Concepto	¿Cuándo aplica?	Base de cálculo	Recargo legal	Excepción
Recargo nocturno (ordinario)	Cuando el trabajador labora en jornada nocturna , por el solo hecho de ser nocturna, sin exceder la jornada ordinaria.	Valor del trabajo ordinario diurno (valor hora ordinaria)	35%	No aplica en la jornada de turnos sucesivos de 36 horas semanales (art. 161 CST).
Hora extra diurna	Cuando el trabajador labora horas adicionales que excedan la jornada ordinaria y se realizan en jornada diurna	Valor del trabajo ordinario diurno (valor hora ordinaria)	25%	Se aplica solo a horas que excedan la jornada ordinaria

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

Hora extra nocturna	Cuando el trabajador labora horas adicionales que excedan la jornada ordinaria y se realizan en jornada nocturna	Valor del trabajo ordinario diurno (valor hora ordinaria)	75%	Se aplica solo a horas que excedan la jornada ordinaria.
----------------------------	--	--	------------	--

CAPÍTULO VII DÍA DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS REMUNERADAS

Artículo 16. Descanso obligatorio remunerado. El(la) trabajador(a) tendrá derecho a un (1) día de descanso obligatorio remunerado por cada semana de trabajo, con una duración mínima de veinticuatro (24) horas continuas. Por regla general, el día de descanso será el domingo. No obstante, por necesidades del servicio y conforme a la normativa laboral vigente, las partes podrán convenir por escrito que el descanso obligatorio se disfrute en un día distinto; a falta de acuerdo escrito, se entenderá que el descanso corresponde al domingo.

Artículo 17.- Serán días de descanso obligatorio remunerado, además del domingo, los días de fiesta de carácter civil o religioso reconocidos por la legislación laboral colombiana, en los términos del artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 51 de 1983, incluidas las reglas de traslado al día lunes previstas en dicha norma para las festividades allí señaladas.

Artículo 18. Trabajo dominical y festivos. - El trabajo realizado en domingo o en día festivo (día de descanso obligatorio), total o parcialmente, se remunerará conforme al artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, y demás normas concordantes. En consecuencia, además del salario ordinario correspondiente al tiempo laborado, se reconocerá el recargo legal sobre el valor ordinario, así:

Concepto	¿Cuándo aplica?	Recargo / tasa	Gradualidad
Trabajo en domingo o festivo (día de descanso obligatorio)	Cuando el trabajador labora total o parcialmente en domingo o festivo	Recargo dominical/festivo sobre el valor ordinario	❖ Desde el 1 de julio de 2025: 80% ❖ Desde 1 de julio de 2026: 90% ❖ Desde 1 de julio de 2027: 100%

Artículo 19. Descanso convencional o adicional. - Cuando por motivo de una **fiesta no determinada como día de descanso remunerado** en la ley, la empresa suspenda labores, pagará el salario de ese día como si se hubiere laborado. No habrá obligación de pago si media convenio expreso de suspensión o compensación, o si está previsto en el reglamento, pacto, convención

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

colectiva o laudo arbitral. El trabajo compensatorio se remunerará sin que constituya trabajo suplementario u horas extras.

VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 20.- Todo trabajador que haya prestado sus servicios durante un (1) año tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. En los contratos a término fijo y por obra o labor, las vacaciones se reconocerán y pagarán en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea, de conformidad con la Ley 2466 de 2025 y normas concordantes.

Artículo 21. Época de disfrute y aviso. - La época de disfrute de las vacaciones será programada y fijada por Mediheal IPS, a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se cause el derecho, procurando no afectar la continuidad y calidad del servicio y garantizando la efectividad del descanso, conforme a la normativa laboral vigente.

- 1. Programación por la empresa.** Cuando las vacaciones sean programadas por la empresa, está informará al trabajador la fecha de inicio con una antelación mínima de quince (15) días calendario, salvo casos excepcionales derivados de necesidades del servicio o situaciones operativas debidamente justificadas.
- 2. Solicitudes del trabajador(a).** El trabajador podrá presentar solicitud de programación de vacaciones mediante correo electrónico dirigido al área de Talento Humano o Recursos Humanos. La solicitud será analizada de acuerdo con las necesidades del servicio y la disponibilidad operativa. Mediheal IPS dará respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su recepción, indicando su viabilidad y, en caso de no ser posible concederlas en la fecha solicitada, propondrá una fecha alternativa o el rango estimado para su programación.

Artículo 22. Compensación en dinero de las vacaciones. - Mediheal IPS y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud expresa del trabajador, la compensación en dinero de las vacaciones hasta por la mitad del período causado. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador de conformidad con el artículo 189 del CST.

PERMISOS Y LICENCIAS REMUNERADAS

Artículo 23. Mediheal IPS concederá las licencias remuneradas previstas en el numeral 6 del artículo 57 del CST y en las demás normas especiales aplicables, siempre que se acrediten los supuestos fácticos correspondientes para su causación y se aporten los soportes requeridos. Para efectos del presente reglamento, se entienden como licencias remuneradas, entre otras, las siguientes:

- ❖ Sufragio /Cargos oficiales
- ❖ Comisiones sindicales /entierro de compañeros
- ❖ Citas médicas de urgencias o citas médicas programadas con especialistas
- ❖ Grave calamidad doméstica debidamente comprobada

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

- ❖ Obligaciones escolares como acudiente
- ❖ Luto
- ❖ Día de descanso remunerado por uso de bicicleta, de común acuerdo.
- ❖ Citaciones judiciales, administrativas y legales

El trámite de estos permisos y licencias se determinará de la siguiente manera:

Sufragio: El trabajador que acredite haber sufragado tendrá derecho al descanso compensatorio en los términos de la Ley 403 de 1997. Esto es, el trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador.

- ❖ El trabajador deberá aportar el certificado electoral como plena prueba de cumplimiento a más tardar el día siguiente hábil al haber votado.

Cargos oficiales transitorios: Cuando el trabajador deba desempeñar cargos oficiales de forzosa aceptación, se concederá la licencia por el tiempo necesario para el cumplimiento de la obligación oficial. Excepcionalmente, cuando dicha designación corresponda al cargo de jurado de votación, el trabajador tendrá derecho, además, a un (1) día de descanso compensatorio remunerado en los términos del Decreto 2241 de 1986, el cual deberá disfrutarse dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación, de común acuerdo con el empleador.

- ❖ El trabajador deberá aportar la citación junto con la solicitud del permiso con al menos **cinco (5) días de antelación**.

Comisiones sindicales / entierro de compañeros: Los trabajadores que deban cumplir comisiones sindicales inherentes a la organización o que deseen concurrir al entierro de un compañero de trabajo deberán enviar la solicitud de permiso al correo electrónico de Recursos humanos, con una antelación de un (1) día. La Empresa podrá conceder el permiso a un número de trabajadores tal que no se afecte el normal desarrollo de las actividades ordinarias de la misma.

Citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas: Cuando el trabajador requiera ausentarse para asistir a citas médicas de urgencia o programadas con especialistas. El permiso se concederá por el tiempo estrictamente necesario para la atención, procurando que, cuando sea posible, se programe en horarios que afecten en menor medida la operación.

- ❖ El trabajador deberá solicitar el permiso a Mediheal IPS con una anticipación mínima de **cinco (5) días hábiles** a la fecha de la cita, adjuntando el soporte correspondiente (cita asignada, orden, remisión o certificación expedida por la EPS/IPS). En eventos de urgencia, el trabajador deberá informar al superior jerárquico a la mayor brevedad posible y aportar el soporte al reintegrarse a sus labores.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

Aunado a ello, esta licencia aplica para aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023

Grave calamidad doméstica: Entendiéndose como todo suceso personal, familiar (hasta 3° de consanguinidad, 2° de afinidad o 1° civil), caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

Entiéndase los grados de consanguinidad, afinidad y primero civil:

Consanguinidad		Afinidad		Civil	
1° de consanguinidad	Padre, madre, hijos	1° de afinidad	Suegro (a), yerno, nuera, hijastros (as)	1° Civil	Padre/madre adoptante, hijo/hija adoptivo(a)
2° de consanguinidad	Hermanos, abuelos, nietos	2° de afinidad	Cuñados(as), abuelos (as) de cónyuge o compañero (a), nietos (as) del cónyuge o compañero(a)		
3° de consanguinidad	Tíos, sobrinos, bisabuelos, bisnietos				

- ❖ Si el hecho ocurre durante la jornada, el trabajador deberá informar y solicitar el permiso a su jefe inmediato o a Talento Humano antes de ausentarse, salvo imposibilidad material o urgencia evidente.
- ❖ Si el hecho ocurre fuera de la jornada, el trabajador deberá informar a más tardar dentro de la primera hora hábil del siguiente día laborable.
- ❖ Además de los trámites anteriores, la calamidad doméstica deberá ser informada por el trabajador al momento de su reintegro, mediante correo electrónico dirigido al área de Recursos humanos, indicando el motivo de su ausencia y adjuntando el soporte o prueba que acredite la situación. Excepcionalmente, cuando por la naturaleza del hecho no sea posible aportar el soporte de manera inmediata al reintegro, podrá concederse un plazo prudencial para adjuntarlo.

El permiso se otorgará por el tiempo estrictamente necesario para atender la situación. Si el trabajador requiere tiempo adicional, deberá justificarlo y la empresa podrá, según el caso, concederlo como licencia no remunerada o adoptar la medida que resulte procedente, sin afectar la continuidad del servicio.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

Obligaciones escolares como acudiente: Cuando por requerimiento del centro educativo resulte obligatoria la asistencia del trabajador en calidad de acudiente. En este caso, la duración del permiso se otorgará por el tiempo necesario para el cumplimiento de la diligencia.

- ❖ El trabajador deberá solicitar el permiso acompañado de la citación o constancia expedida por la institución educativa en la que se indique la necesidad de asistencia, por lo menos con **tres (3) días hábiles** de antelación.

Luto: Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

Entiéndase los grados de consanguinidad, afinidad y civil así:

Consanguinidad		Afinidad		Civil	
1° de consanguinidad	Padre, madre, hijos	1° de afinidad	Suegro (a), yerno, nuera, hijastros (as)	1° Civil	Padre/madre adoptante, hijo/hija adoptivo(a)
2° de consanguinidad	Hermanos, abuelos, nietos				

- ❖ Para este evento, el hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia de conformidad con la Ley 1280 de 2009.

Día de descanso remunerado por uso de bicicleta: Los trabajadores podrán acordar con el empleador un (1) día de descanso remunerado cada seis (06) meses de trabajo, siempre que acrediten el uso habitual de la bicicleta como medio de transporte para el desplazamiento de ida y regreso entre su residencia y el lugar de trabajo, conforme al procedimiento interno de verificación.

- ❖ El empleador concederá el permiso de conformidad con los parámetros, controles y medios de verificación que adopte internamente para constatar el uso de la bicicleta por parte del trabajador.

Citaciones judiciales, administrativas y legales: Se concederá licencia remunerada por el tiempo necesario para atender citaciones de carácter obligatorio emitidas por autoridades competentes.

- ❖ El trabajador deberá solicitar el permiso al empleador adjuntando el soporte certificado o citación. El trabajador debería solicitar este permiso con al menos **cinco (5) días** de antelación. Así mismo, una vez se reintegre a sus funciones, deberá adjuntar el acta o constancia de asistencia dentro de los **tres (3) días hábiles** siguientes.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

Artículo 24. Trámite de licencias remuneradas o trámite de permisos. - El trabajador deberá radicar la solicitud de permiso dentro de los plazos establecidos para cada situación, adjuntando los soportes que justifiquen la ausencia, cuando aplique. La solicitud deberá enviarse por correo electrónico al buzón dispuesto para estos trámites: recursohumanomedihealips@gmail.com incluyendo en el cuerpo del mensaje como mínimo: **(i)** nombre completo e identificación, **(ii)** cargo y área, **(iii)** tipo de permiso solicitado, **(iv)** fecha(s) y horario de la ausencia, **(v)** motivo del permiso y **(vi)** datos de contacto.

El área de **Talento Humano** verificará la información, podrá requerir aclaraciones o documentos adicionales cuando sea necesario, y dará el trámite correspondiente, informando al (a la) trabajador(a) la decisión adoptada dentro de los **tres (3) días** hábiles siguientes a la solicitud. En caso de que el permiso no sea de obligatoria concesión, evaluará la disponibilidad de la compañía para concederlo, siempre y cuando no se vea afectada la prestación del servicio y comunicará al empleado solicitante la decisión.

Artículo 25. Entiéndase también como licencias remuneradas las contempladas en el artículo 236 del Código sustantivo del trabajo

Licencia de paternidad: El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, esta licencia opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

- ❖ El trabajador deberá aportar para el otorgamiento de la licencia el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

Parágrafo primero. - La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

Licencia de maternidad: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia, de conformidad con lo contemplado en el art 238 del CST. Cuando se trate de parto prematuro, la licencia se ampliará conforme a la diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término. En caso de parto múltiple o cuando el hijo(a) presente discapacidad, la licencia se ampliará en dos (2) semanas adicionales.

La trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- ❖ El estado de embarazo de la trabajadora
- ❖ La indicación del día probable del parto, y
- ❖ La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

Así mismo, la trabajadora tendrá derecho a los descansos y permisos remunerados para la lactancia previstos en la Ley 2306 de 2023 y demás normas concordantes.

Artículo 26. Licencias y permisos no remunerados. - Los permisos y licencias no establecidos en el presente artículo como obligatorios podrán ser descontados por la empresa del salario del trabajador o compensados en tiempo fuera del horario laboral, tal decisión se tomará para cada evento específico, atendiendo criterios ciertos sobre la necesidad del permiso y el control de ausentismo del trabajador que lo solicita.

Artículo 27.- Toda ausencia no amparada con autorización escrita, se computará como injustificada, **Mediheal IPS** tendrá la facultad de realizar el respectivo descuento por el tiempo no laborado.

CAPÍTULO VIII SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODICIDAD

Artículo 28. Se entiende por salario toda retribución que recibe el trabajador como contraprestación directa del servicio prestado, cualquiera sea su denominación o forma de pago, en dinero o en especie

Artículo 29. El empleador y el trabajador podrán convenir libremente el salario y su modalidad (por unidad de tiempo, por obra, por labor, por hora u otra forma permitida), siempre que en todo caso se respete como mínimo el Salario Mínimo Legal Vigente (SMMLV) y las disposiciones legales aplicables al momento de la contratación, según corresponda a la jornada y a la naturaleza del vínculo.

Artículo 30. Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario se realizará en la forma y condiciones previstas en el presente reglamento:

- ❖ **Medio de pago:** Mediheal IPS pagará el salario mediante transferencia bancaria a la cuenta bancaria informada por el trabajador, la cual deberá ser acreditada con el respectivo certificado bancario.
- ❖ **Actualización de datos bancarios:** En caso de cambio de cuenta, tipo de cuenta o entidad financiera, el trabajador está en la obligación de informarlo oportunamente a Mediheal IPS y aportar el nuevo certificado bancario, con el fin de que los pagos se efectúen a la cuenta actualizada. Si el trabajador no reporta el cambio de manera oportuna, el pago realizado a la última cuenta registrada se entenderá efectuado correctamente.
- ❖ **Pago por hora:** Cuando el salario se pacte por hora o por unidad de tiempo equivalente, la liquidación y pago se realizará conforme al registro y control de tiempo adoptado por Mediheal IPS y a las condiciones pactadas en el contrato, sin perjuicio del respeto del salario mínimo y demás derechos laborales aplicables.
- ❖ **Modalidad diferente por acuerdo escrito:** No obstante lo anterior, si empleador y trabajador acuerdan **por escrito** el pago del salario en una modalidad distinta (por ejemplo, cheque o



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

efectivo), dicha modalidad se implementará previa coordinación entre las partes y conforme a los procedimientos internos definidos para tal fin, sin afectar la periodicidad de pago ni los derechos mínimos del trabajador.

Parágrafo primero. Mediheal IPS pagará el salario directamente a nombre del trabajador. En consecuencia, no se realizarán pagos a terceros, aun cuando el trabajador presente autorizaciones. Salvo que la autoridad judicial competente lo disponga.

Artículo 31. Periodicidad del pago. - El salario se pagará de manera quincenal, mediante dos (2) desembolsos al mes.

Artículo 32. Anticipos, préstamos, deducciones y compensaciones. - Cuando la situación financiera y la disponibilidad de recursos del empleador lo permitan, este podrá, a solicitud del trabajador y a discreción del empleador otorgar préstamos o anticipos, los cuales deberán acordarse mediante documento escrito. De igual forma, las partes podrán pactar por escrito la realización de deducciones, retenciones o compensaciones que deban aplicarse sobre el salario. En dicho documento, las partes dejarán constancia, como mínimo, de: **(i)** el valor total de la obligación, **(ii)** el monto de cada cuota o porcentaje a descontar, **(iii)** la periodicidad del descuento, **(iv)** la fecha de inicio del descuento. Todo descuento se efectuará conforme a lo pactado, y sin perjuicio del cumplimiento de los límites legales, la protección del salario y las autorizaciones exigidas por la normatividad laboral vigente.

Parágrafo primero. - Para solicitar préstamos o anticipos, el trabajador deberá remitir su solicitud al correo electrónico recursohumanomedihealips@gmail.com. El área encargada realizará el trámite correspondiente y dará respuesta dentro de los **tres (3) días** siguientes a la recepción de la solicitud. Cualquier solicitud presentada por un medio distinto al aquí establecido se tendrá como no presentada.

CAPÍTULO IX SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN, HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 33. Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). - Es obligación de Mediheal IPS proteger la vida, la integridad física y mental, la salud y el bienestar de sus trabajadores, garantizando condiciones adecuadas de higiene, seguridad y medicina preventiva y del trabajo. Para el cumplimiento de lo anterior, Mediheal IPS diseñará, implementará, mantendrá y mejorará de manera continua el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), asignando los recursos necesarios y adoptando medidas de prevención, control y mejora, de conformidad con el Decreto 1072 de 2015, la Ley 1562 de 2012, la Resolución 0312 de 2019 y las normas que las modifiquen, sustituyan o complementen.

Artículo 34. Atención en salud y remisión a EPS/ARL.- La atención médica por enfermedad general, maternidad y demás contingencias de origen común se prestará a través de la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de acuerdo con la normatividad vigente. La atención



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

derivada de accidentes de trabajo y enfermedad laboral se prestará a través de la ARL a la que se encuentre afiliado el trabajador. Mediheal IPS realizará las gestiones internas de reporte, remisión y soporte que correspondan, conforme a los procedimientos del SG-SST.

Artículo 35. Deberes del trabajador en higiene, seguridad y prevención de riesgos. - Los trabajadores deberán cumplir y someterse a las medidas de higiene, seguridad y salud en el trabajo establecidas por las autoridades competentes y, en particular, a las políticas, procedimientos, instructivos y controles definidos por Mediheal IPS dentro del SG-SST para prevenir enfermedades laborales e incidentes/accidentes de trabajo. En consecuencia, deberán: acatar instrucciones de trabajo seguro; participar en capacitaciones y actividades del SG-SST cuando sean programadas; reportar novedades de salud que afecten la labor; y usar adecuadamente los elementos de protección personal (EPP) y demás medidas preventivas cuando aplique

Artículo 36. Reporte de enfermedad o malestar. - Todo trabajador que, antes de iniciar o durante la jornada, presente síntomas de enfermedad o malestar que afecten su aptitud para laborar o generen riesgo para sí mismo, sus compañeros o terceros, deberá informarlo el mismo día a su jefe inmediato o a quien haga sus veces. El reporte podrá realizarse por cualquier medio y no implica la obligación de presentarse físicamente en la empresa.

Con base en el reporte, la empresa podrá adoptar medidas preventivas razonables, tales como ajuste temporal de tareas, reubicación o indicación de acudir a valoración por su EPS. Cuando el evento pueda tener origen laboral, la empresa orientará el trámite ante la ARL, conforme al SG-SST.

Parágrafo. - La falta de reporte oportuno, o la negativa injustificada a seguir la orientación impartida, cuando ello ocasione ausencia o retiro del servicio sin soporte, podrá dar lugar a que la inasistencia se considere injustificada, salvo imposibilidad real y comprobable.

Artículo 37. Reporte de condiciones inseguras y situaciones de riesgo. - Todo trabajador deberá informar de manera inmediata a su jefe directo, al responsable del SG-SST o a quien haga sus veces, cualquier acto o condición insegura, incidente, riesgo o situación peligrosa que identifique en el lugar de trabajo o en desarrollo de sus funciones, con el fin de que se adopten oportunamente las medidas preventivas y correctivas y se eviten afectaciones a la salud o la ocurrencia de accidentes.

Artículo 38. Registro e investigación de incidentes y accidentes de trabajo. - Mediheal IPS llevará el registro de todos los incidentes y accidentes de trabajo en los formatos, medios o sistemas definidos dentro del SG-SST, dejando constancia, como mínimo, de la fecha, hora, lugar, área o proceso, descripción del evento, circunstancias en que ocurrió, identificación del trabajador o de los trabajadores involucrados y, cuando aplique, la identificación de testigos y la información aportada por estos. De igual forma, se realizará la investigación correspondiente con el fin de identificar las causas y definir acciones correctivas, preventivas y de mejora, conforme a la normativa vigente y a los procedimientos internos aplicables.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

Artículo 39. En todo lo relacionado con este capítulo, Mediheal IPS y los trabajadores se obligan a cumplir la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Sistema General de Riesgos Laborales, así como las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1072 de 2015, la Ley 1562 de 2012, la Resolución 0312 de 2019 y demás normas que las modifiquen, complementen o sustituyan, además de las políticas, procedimientos e instructivos internos adoptados en el marco del SG-SST.

CAPÍTULO X DEBERES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 40. Todo(a) trabajador(a) está obligado(a) a ejecutar de buena fe las labores propias del cargo u oficio que desempeñe, lo cual implica realizar el trabajo con diligencia y cuidado, ajustándose a las normas técnicas y procedimientos aplicables, así como a las indicaciones, instrucciones o recomendaciones impartidas por la empresa o por sus superiores, siempre que sean lícitas y relacionadas con sus funciones. En consecuencia, se considera que el(la) trabajador(a) tiene el deber de:

1. **Respeto y acatamiento de instrucciones:** Tratar con respeto a sus superiores y acatar las órdenes e instrucciones relacionadas con el servicio, siempre que sean lícitas y acordes con sus funciones.
2. **Respeto y convivencia laboral:** Mantener un trato respetuoso y colaborativo con sus compañeros(as) de trabajo, usuarios y demás personas vinculadas al servicio.
3. **Ejecución personal del trabajo:** Ejecutar personalmente las funciones propias del cargo conforme al contrato de trabajo, la descripción del puesto, los protocolos aplicables y el Reglamento Interno de Trabajo.
4. **Comunicación por canales internos:** Presentar solicitudes, observaciones, quejas o reclamos por los canales institucionales establecidos, de manera respetuosa, clara y con sustento.
5. **Aceptación de retroalimentación:** Recibir y atender la retroalimentación, correcciones y recomendaciones relacionadas con el trabajo y la conducta laboral, orientadas al mejoramiento del desempeño y la calidad del servicio.
6. **Confidencialidad y reserva:** Guardar estricta reserva sobre la información clínica, la historia clínica y demás datos sensibles o confidenciales a los que tenga acceso por razón del cargo.
7. **Uso autorizado de la información:** Utilizar datos e información únicamente para fines autorizados y en desarrollo de sus funciones, absteniéndose de divulgarlos o compartirlos por medios no autorizados.
8. **Registro adecuado de información clínica:** Diligenciar y manejar la historia clínica y registros asistenciales de forma oportuna, veraz, completa y conforme a los lineamientos institucionales.
9. **Bioseguridad y EPP:** Cumplir los protocolos de bioseguridad, seguridad del paciente y Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo el uso correcto del EPP y el reporte oportuno de incidentes o condiciones inseguras.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

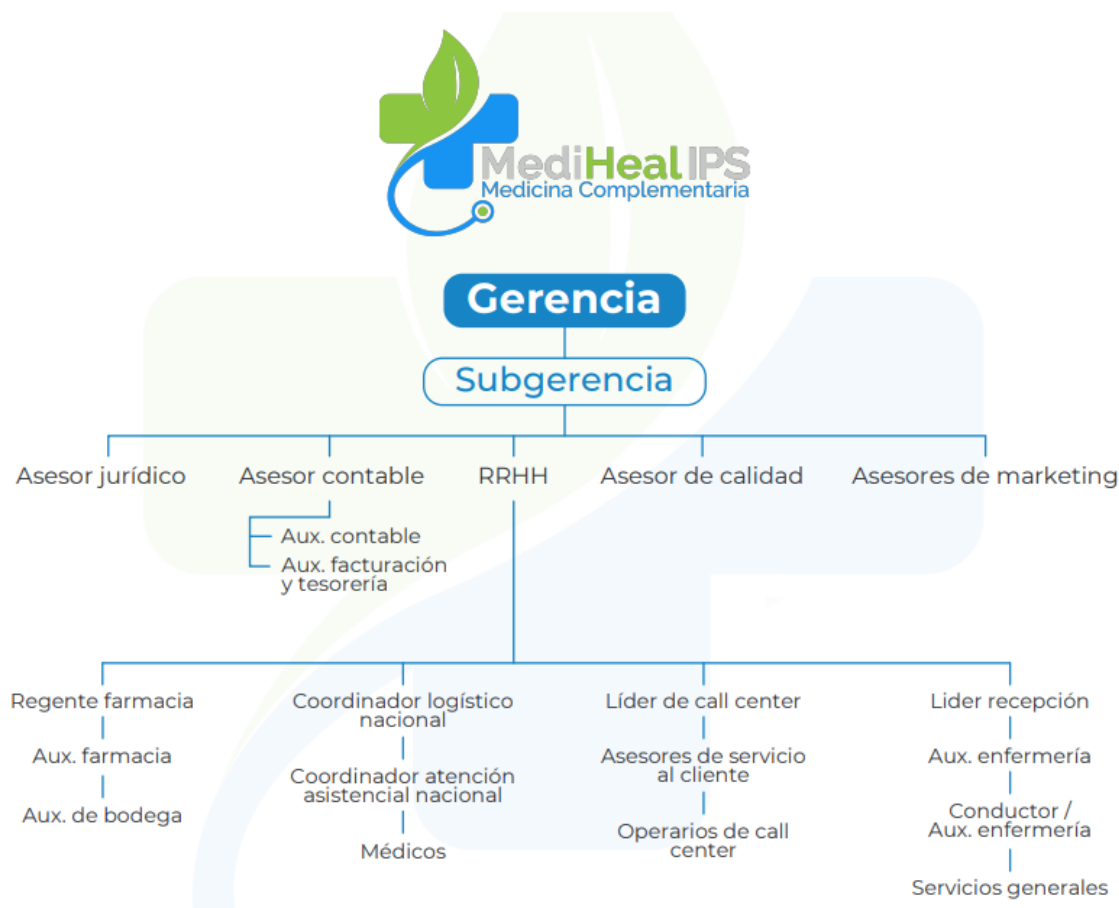
- 10. Cuidado de equipos e instrumentos:** Observar rigurosamente las medidas de prevención y las instrucciones impartidas para el manejo seguro de instrumentos, equipos y elementos de trabajo.
- 11. Presentación personal, higiene y puntualidad:** Asistir al lugar de trabajo puntualmente, en condiciones higiénicas y de presentación acordes con la naturaleza del servicio y las políticas internas
- 12. Permanencia en el puesto:** No abandonar el área o puesto de trabajo durante la jornada sin autorización, según el procedimiento interno aplicable.
- 13. Asistencia y permisos:** No ausentarse total o parcialmente de la jornada sin la debida autorización y sin cumplir el trámite de permisos establecido, salvo situaciones de urgencia o fuerza mayor debidamente justificadas.

CAPÍTULO XI ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 41. Para efectos de dirección, autoridad, trámites y organización del trabajo en **Mediheal IPS S.A.S.**, el orden jerárquico y las líneas de reporte entre cargos serán los establecidos en el organigrama institucional vigente. Las modificaciones al organigrama o a la estructura de cargos serán informadas oportunamente a los(as) trabajadores(as) por los canales institucionales y se entenderán aplicables sin necesidad de reforma formal del presente Reglamento, sin perjuicio de su actualización cuando corresponda.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.



CAPÍTULO XII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA MEDIHEAL IPS Y LOS TRABAJADORES

Artículo 42.- De conformidad con lo establecido en el artículo 57 del CST **son obligaciones especiales de Mediheal IPS**, las siguientes:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias remuneradas previstas en la legislación laboral vigente, en especial las contempladas en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan, en los eventos, condiciones y términos allí definidos y conforme al procedimiento interno previsto en este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el {empleador} le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el conviven.
9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. la grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.
12. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.
13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2º de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
17. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.
18. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

Artículo 43.- De conformidad con lo establecido en el artículo 58 del CST. **Son obligaciones especiales todos los trabajadores** de Mediheal IPS, las siguientes:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
7. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

Además de las obligaciones previstas en la ley, particularmente las establecidas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador deberá cumplir las siguientes obligaciones especiales:

8. Mantener actualizada ante la empresa su información de contacto y notificación, incluyendo domicilio, dirección, teléfono y correo electrónico, e informar oportunamente cualquier modificación.
9. Asistir puntualmente a la jornada laboral conforme al horario asignado, presentarse con adecuada higiene personal y en condiciones que permitan el normal desempeño de la labor y, cuando por la naturaleza del cargo o por disposiciones internas sea exigible, usar el uniforme en los días y condiciones definidos por la empresa.
10. Mantener en adecuado orden y aseo el puesto de trabajo y las áreas que utilice en desarrollo de sus funciones.
11. Ejecutar las funciones propias del cargo y cumplir los lineamientos, protocolos y procedimientos internos aplicables a su actividad.
12. Cumplir los ajustes razonables y las modificaciones organizacionales relacionadas con las funciones asignadas o con la estructura del cargo que disponga el empleador en ejercicio del poder subordinante, siempre que se mantengan dentro de los límites legales, sean compatibles con la naturaleza del servicio y no impliquen desmejora de las condiciones laborales o salariales.
13. Asistir y participar en las capacitaciones, entrenamientos, inducciones, reinducciones y demás actividades institucionales programadas por la empresa, cuando guarden relación con el cargo, la operación, el cumplimiento normativo o el sistema de gestión.
14. Atender las medidas internas de verificación y control definidas por la empresa, que sean razonables y proporcionales, para el adecuado funcionamiento del servicio y el cumplimiento de obligaciones laborales, respetando en todo caso la dignidad, la intimidad y los derechos mínimos del trabajador, conforme a la ley.
15. Hacer uso adecuado de la dotación, uniformes y demás elementos entregados por la empresa, destinándolos a fines laborales; conservarlos en buen estado y reintegrarlos cuando corresponda por reposición o al finalizar la relación laboral.
16. Abstenerse de acceder, consultar, recolectar, copiar, almacenar, tratar o divulgar datos personales contenidos en bases de datos de la empresa, o de terceros bajo custodia de la organización, salvo autorización expresa y cuando sea estrictamente necesario para el ejercicio de sus funciones, conforme a la normativa vigente y a las políticas internas de protección de datos.
17. Reportar por los canales institucionales cualquier hecho, señal o situación que razonablemente pueda indicar soborno, fraude, corrupción, lavado de activos, financiación del terrorismo o financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, cuando tenga conocimiento o información que pueda comprometer a la organización.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

18. Usar de manera adecuada los equipos, sistemas, correo institucional, credenciales y demás herramientas tecnológicas asignadas, y abstenerse, sin autorización, de compartir claves o accesos o de realizar instalaciones o configuraciones que comprometan la seguridad de la información o la operación de la empresa.
19. Reportar por los canales institucionales y tan pronto tenga conocimiento cualquier incidente operativo o de seguridad que afecte la prestación del servicio o la integridad de la información, los bienes o las personas, incluyendo pérdidas, daños, extravíos y fallas relevantes. Cuando por la naturaleza del cargo resulte aplicable, también deberá reportar los eventos adversos conforme a los protocolos internos.
20. Custodiar, diligenciar y entregar oportunamente los registros, formatos, reportes y demás soportes que se generen en desarrollo de sus funciones, garantizando su veracidad e integridad, conforme a los procedimientos internos y a los deberes de reserva y confidencialidad aplicables.
21. Con el fin de garantizar la protección de la maternidad y adelantar oportunamente los trámites de la licencia de maternidad, la trabajadora deberá informar su estado de embarazo a la empresa por los canales definidos y aportar los soportes que correspondan, de conformidad con la normativa vigente y las indicaciones médicas.
22. Responder por los perjuicios patrimoniales que, con ocasión de dolo o culpa grave debidamente comprobada, cause a la empresa en el ejercicio de sus funciones, incluyendo el manejo de dinero, pagos, consignaciones, recaudos y demás operaciones a su cargo, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.
23. Acatar las reglas internas definidas por la empresa para el control de ingreso, permanencia y egreso, realizando el registro de entrada y salida de manera personal, veraz y oportuna por los medios autorizados.

Parágrafo primero. - El empleador podrá disponer que el trabajador preste sus servicios en un lugar distinto al inicialmente previsto, cuando existan necesidades del servicio o razones organizacionales, siempre que el traslado no implique desmejora de las condiciones laborales o salariales, ni ocasione perjuicios al trabajador. Cuando el traslado genere gastos necesarios para su ejecución, estos serán asumidos por el empleador en los términos de la normativa aplicable.

Parágrafo segundo. - Además de las obligaciones anteriores, el trabajador deberá cumplir las obligaciones relativas al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en particular las siguientes:

1. Procurar el cuidado integral de su salud y actuar con autocuidado en la ejecución de sus funciones.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, cuando sea necesaria para la prevención de riesgos, la adopción de medidas de protección o la gestión del SG-SST, con sujeción a la normativa aplicable en materia de protección de datos y reserva.
3. Cumplir las políticas, normas, reglamentos, procedimientos e instrucciones del SG-SST adoptados por la empresa.
4. Informar de manera oportuna al empleador, al jefe inmediato o al responsable del SG-SST sobre condiciones inseguras, actos inseguros, peligros, incidentes y riesgos latentes en el lugar de trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

5. Reportar de manera inmediata los accidentes de trabajo, incidentes, condiciones de salud presuntamente relacionadas con el trabajo y eventos peligrosos de los que tenga conocimiento, y colaborar con la investigación interna cuando sea requerida.
6. Participar en las actividades de capacitación, entrenamiento e inducción en seguridad y salud en el trabajo previstas en el plan anual de capacitación del SG-SST, cuando le sean aplicables.
7. Colaborar y contribuir al cumplimiento de los objetivos, programas y medidas del SG-SST, incluyendo el uso adecuado de los elementos de protección personal cuando aplique.
8. Asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales que correspondan según la normativa aplicable y el SG-SST (ingreso, periódicas, egreso, y las que se ordenen por cambio de ocupación o exposición a riesgo), cuando sean programadas por el empleador o la entidad competente, y aportar la información necesaria para su realización en los términos permitidos por la ley.
9. Abstenerse de retirar, alterar, inutilizar o hacer uso indebido de señales, dispositivos, equipos o medidas de control destinadas a la seguridad y salud en el trabajo, y usar adecuadamente las instalaciones y equipos de emergencia cuando aplique.

CAPÍTULO XIII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA MEDIHEAL IPS Y LOS TRABAJADORES

Artículo 44.- De conformidad con lo establecido en el artículo 59 del CST, son **prohibiciones para Mediheal IPS:**

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - . Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - a. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral
11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

Artículo 45.- De conformidad con lo establecido en el artículo 60 del CST, **son prohibiciones para los trabajadores** de Mediheal IPS:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados sin permiso del empleador.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o nó a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el {empleador} en objetos distintos del trabajo contratado.

Sin perjuicio de las prohibiciones previstas en el artículo anterior, los trabajadores tendrán prohibido:

1. Comunicar a terceros, salvo autorización expresa o requerimiento de autoridad competente, información reservada o confidencial conocida por razón del cargo, o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa.
2. Incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad propia o la de compañeros, superiores o terceros, o que puedan causar daño, pérdida o deterioro a equipos, elementos, instalaciones, edificaciones o áreas de trabajo de la empresa o de terceros.
3. Realizar dentro del lugar de trabajo, sin autorización, ventas, promociones, recaudos o cualquier otra actividad comercial o particular ajena a sus funciones, que afecte o pueda afectar la prestación del servicio, el cumplimiento de sus labores o la atención de usuarios.
4. Usar el teléfono celular personal durante la jornada laboral o en el área de trabajo, salvo durante los tiempos de descanso o en casos de urgencia, fuerza mayor o cuando exista autorización expresa del jefe inmediato. Para fines operativos, las comunicaciones propias del servicio deberán gestionarse a través de los canales y dispositivos corporativos definidos para cada área.
5. Acceder, consultar, copiar, extraer, divulgar o circular, por cualquier medio, información o datos personales, historias clínicas, bases de datos o documentos de la empresa o de terceros bajo su custodia, sin autorización expresa y sin que sea estrictamente necesario para el ejercicio de sus funciones.
6. Registrar, fotografiar o realizar grabaciones de audio o video, por cualquier medio, dentro de las instalaciones o durante la prestación del servicio, así como captar o recolectar información de usuarios, pacientes o del personal, sin autorización previa y expresa del empleador y sin cumplir los protocolos aplicables en materia de confidencialidad y protección de datos.
7. Alterar, manipular, ocultar, destruir o sustraer documentos, registros, formatos, soportes, reportes o evidencias, físicos o digitales, relacionadas con la operación, la prestación del servicio, la atención al usuario o el cumplimiento normativo.
8. Utilizar el nombre, la imagen corporativa, marcas, papelería, correos institucionales o cualquier identificación corporativa de la empresa para fines personales o ajenos a sus funciones, o para emitir comunicaciones en nombre de la organización sin autorización.

CAPÍTULO XIV RÉGIMEN DISCIPLINARIO: CLASIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 46.- Mediheal IPS no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

Artículo 47.- Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones previstos en la ley, en el contrato de trabajo y en el presente reglamento. En especial, se consideran faltas disciplinarias:

- ❖ El incumplimiento de las obligaciones especiales del trabajador previstas en el artículo 43 de este reglamento.
- ❖ La incursión en cualquiera de las prohibiciones previstas en el artículo 45 de este reglamento.
- ❖ El desconocimiento de órdenes e instrucciones legítimas impartidas por el empleador o sus representantes, dentro del marco del poder subordinante y conforme al orden jerárquico, siempre que no contraríen la ley ni desconozcan derechos mínimos.

Artículo 48.- Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

- ❖ Leves
- ❖ Graves

Parágrafo primero. - Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas se evaluará en el marco del procedimiento disciplinario, por el área de recursos humanos o quien haga sus veces, con base en los siguientes criterios:

- a) El grado de culpabilidad.
- b) La naturaleza de la conducta y la trascendencia de la falta.
- c) Las modalidades, circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se cometió.
- d) La afectación del servicio, de la operación o de la atención de usuarios.
- e) El perjuicio ocasionado a la empresa, a terceros o a los bienes e información bajo su custodia.
- f) El nivel jerárquico y la responsabilidad asociada al cargo del infractor.
- g) La reiteración de la conducta y los antecedentes disciplinarios, si los hubiere.
- h) Los motivos determinantes de la conducta.

Artículo 49.- Se establecen las siguientes **faltas leves de los trabajadores**, para efectos del régimen disciplinario previsto en este reglamento:

1. El retardo de hasta 20 minutos en la hora de ingreso al lugar de trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause un perjuicio de consideración a la empresa o a los pacientes de Mediheal IPS S.A.S.
2. No atender las órdenes o instrucciones impartidas por superiores jerárquicos, dentro del marco de sus funciones.
3. Permanecer en el sitio de trabajo en horas distintas a las de la jornada laboral, sin autorización del superior inmediato o sin que medie requerimiento del servicio.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

4. Tratar con irrespeto y descortesía a compañeros de trabajo, mediante expresiones o conductas ofensivas.
5. Usar el teléfono celular personal para asuntos ajenos al trabajo durante la jornada laboral o en el área de trabajo, en incumplimiento de las directrices internas.
6. Dar un uso inadecuado, por descuido, a los equipos, herramientas o instrumentos de trabajo utilizados en el cumplimiento de sus funciones, cuando ello ocasione daños menores y no comprometa la seguridad ni la prestación del servicio.
7. Divulgar, de manera malintencionada o irresponsable, información falsa o no verificada sobre la empresa o sobre cualquier persona vinculada a ella, que afecte la convivencia laboral, el buen nombre o el normal desarrollo del servicio, sin perjuicio de las quejas o reportes formulados por los canales internos establecidos.

Artículo 50.- Se establecen las siguientes **faltas graves los trabajadores**, para efectos del régimen disciplinario previsto en este reglamento:

1. Retardo superior a 20 minutos en la hora de ingreso al lugar de trabajo, sin justificación, en incumplimiento del horario asignado.
2. Ausentarse del puesto de trabajo, total o parcialmente, sin autorización previa del superior inmediato.
3. Permitir que un tercero ejecute, en su nombre, las labores o funciones asignadas, o presentarse por interpuesta persona para el cumplimiento del trabajo, sin autorización previa y escrita del empleador.
4. Desatender, sin autorización, órdenes o instrucciones impartidas por el superior inmediato o jerárquico, relacionadas con las funciones del cargo o con la operación del servicio.
5. Agredir física o verbalmente a compañeros de trabajo, superiores, usuarios o pacientes, en el lugar de trabajo o con ocasión del servicio. Se entiende por agresión verbal, entre otras, el uso de insultos, amenazas o expresiones intimidantes u ofensivas de especial gravedad.
6. Usar el teléfono celular personal para asuntos ajenos al trabajo durante la jornada laboral, en contravención de las directrices internas, por 3 veces.
7. Usar el uniforme, distintivos o elementos de identificación institucional de manera indebida para realizar actividades personales o ajenas al servicio, o para representar a la empresa sin autorización.
8. Incumplir de manera deliberada los lineamientos internos de presentación personal, uso de

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

uniforme o requisitos de bioseguridad definidos para el cargo o el área.

9. Presentar, aportar o utilizar documentos falsos, adulterados o con información inexacta para obtener permisos, licencias, auxilios, préstamos, beneficios, afiliaciones, o cualquier trámite derivado de la relación laboral, o para el ingreso y permanencia en el puesto de trabajo.
10. Presentarse al trabajo o ejecutar labores bajo los efectos del alcohol, o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas sin prescripción médica.
11. Participar en riñas, altercados o agresiones dentro de las instalaciones de la empresa o con ocasión del servicio, o realizar apuestas de dinero o juegos de suerte y azar en el lugar de trabajo.
12. Divulgar de manera deliberada y masiva información falsa sobre la empresa, directivos, trabajadores, contratistas o personal vinculado, por cualquier medio, cuando ello afecte de forma significativa la convivencia laboral, el normal desarrollo del servicio o el buen nombre de las personas.
13. Incumplir de manera grave y reiterada las metas, indicadores u objetivos medibles asignados al cargo.
14. Causar de manera intencional daño, pérdida o deterioro a las instalaciones, infraestructura, maquinaria, equipos, herramientas, instrumentos, mercancías o cualquier otro bien relacionado con el trabajo, que sea de propiedad de la empresa o de terceros, o que se encuentre bajo su custodia.
15. Omitir el uso de los elementos de protección personal definidos como obligatorios por la empresa para el cargo, el área o la actividad, conforme al SG-SST, los protocolos internos, la señalización o las capacitaciones impartidas.
16. Omitir de manera deliberada el registro de ingreso y salida en el dispositivo biométrico o en el sistema dispuesto para tal fin, con el propósito de evadir el control de asistencia o la verificación de jornada.
17. Sustraer, apropiarse o intentar apropiarse de dinero, bienes, insumos, herramientas, materiales, productos o cualquier otro elemento de propiedad de la empresa o de terceros bajo su custodia, sin autorización.
18. Incumplir los requisitos de higiene, presentación personal o bioseguridad definidos por la empresa para el cargo o el área, especialmente en áreas asistenciales o de contacto con usuarios o pacientes, cuando ello genere riesgo para la seguridad, la salud o la prestación del servicio.
19. Entorpecer de manera intencional o reiterada las labores de compañeros de trabajo,



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

incluyendo obstrucción de procesos, sabotaje o interrupciones deliberadas, afectando el normal desarrollo del servicio o la operación.

- 20.** Incumplir de manera grave los protocolos de manejo, almacenamiento, inventario o custodia de insumos, medicamentos o material asistencial, o no reportar oportunamente novedades que puedan conducir a su pérdida, vencimiento, deterioro o desperdicio.
- 21.** Prestar servicios remunerados a terceros sin autorización cuando ello genere conflicto de interés, afecte el cumplimiento de las funciones, se realice durante la jornada laboral, o implique el uso de recursos, información o elementos de la empresa.
- 22.** Revelar, divulgar, entregar, consultar sin autorización, o utilizar por fuera de las finalidades del cargo, por cualquier medio, información confidencial o reservada de la empresa o de terceros bajo su custodia, incluyendo datos personales y sensibles, historia clínica, información asistencial y demás información clínica, aún por primera vez.
- 23.** Desacatar de manera expresa o injustificada los cambios de turno, horario o lugar de prestación del servicio dispuestos por el empleador en ejercicio del poder subordinante.
- 24.** Utilizar el nombre de Mediheal IPS para obtener beneficios, favores, descuentos, comisiones o cualquier provecho indebido para sí o para terceros, o para gestionar trámites o acuerdos en nombre de la empresa sin autorización.
- 25.** Instalar, desinstalar, modificar, intervenir o manipular, sin autorización, hardware, software, configuraciones, sistemas o datos en equipos, redes o plataformas de la empresa, o copiar, extraer o transferir información por fuera de los canales autorizados.
- 26.** No asistir, sin autorización, a reuniones o capacitaciones de asistencia obligatoria definidas por la empresa para el cargo o el área, incluidas las del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y bioseguridad.
- 27.** Utilizar correos personales o canales no autorizados para comunicaciones con clientes o proveedores sobre asuntos de la empresa, en contravención de la directriz interna que exige el uso del correo corporativo.
- 28.** Omitir de manera deliberada el registro, archivo o almacenamiento en los repositorios, servidores o sistemas definidos por la empresa de la información y soportes derivados del trabajo, o no dejar trazabilidad de las comunicaciones con clientes, proveedores o asociados cuando los procedimientos internos exijan su registro.
- 29.** Suministrar, divulgar o facilitar a terceros, incluyendo competidores, información confidencial, estratégica o reservada de la organización, conocida por razón del cargo, o incurrir en conductas desleales que perjudiquen a la empresa, tales como desviar usuarios, clientes o proveedores, aprovechar información interna o afectar deliberadamente la operación.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

30. Tratar datos personales conocidos por razón del cargo por fuera de las finalidades autorizadas o de los procedimientos internos, o incurrir en acciones u omisiones que comprometan su confidencialidad, integridad o disponibilidad.
31. Ejecutar, participar, facilitar, permitir o tolerar actos de soborno nacional o transnacional, fraude o cualquier otra forma de corrupción, directa o indirectamente, en beneficio propio o de terceros, o en beneficio o perjuicio de la empresa.
32. Incumplir de manera grave obligaciones esenciales del cargo o infringir prohibiciones establecidas en el contrato de trabajo, en este reglamento o en políticas internas obligatorias.
33. Utilizar celulares, computadores, cuentas, licencias, herramientas o cualquier otro elemento entregado por la empresa para fines personales, comerciales o ajenos al servicio, o permitir su uso por terceros, cuando ello afecte la operación, la seguridad de la información, la atención, la disponibilidad de recursos o contravenga las directrices internas.
34. Instalar, descargar, ejecutar, sincronizar o habilitar aplicaciones, programas, extensiones o servicios no autorizados en equipos o dispositivos corporativos, o realizar configuraciones que alteren los controles de seguridad definidos por la empresa.
35. Usar vehículos, motocicletas u otros medios de transporte de propiedad de la empresa o asignados para la prestación del servicio, para desplazamientos o actividades personales, o por fuera de las rutas, turnos o finalidades autorizadas.
36. Revender, comercializar o facilitar a terceros, con ánimo de lucro, productos, insumos o beneficios obtenidos por el trabajador mediante descuentos o condiciones preferenciales otorgadas por la empresa para uso personal o familiar, o utilizar tales beneficios para actividades comerciales.
37. Realizar dentro de las instalaciones de la empresa, durante la jornada laboral o con ocasión del servicio, rifas, ventas, catálogos, promociones, colectas o actividades comerciales personales, sin autorización previa y escrita de la empresa.
38. Consumir alimentos o bebidas en puestos de trabajo, áreas asistenciales, áreas de atención al usuario o zonas donde existan restricciones por bioseguridad, higiene o seguridad, sin autorización del superior jerárquico.
39. Fumar, vapear, consumir, portar o estar bajo los efectos de sustancias estupefacientes, alucinógenas o psicotrópicas sin prescripción médica, o usar dispositivos similares, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, en áreas no autorizadas, o en cualquier lugar cuando ello se realice portando uniforme, distintivos o elementos de identificación institucional, o con ocasión del servicio.
40. Salir de las instalaciones de la empresa durante el tiempo destinado a pausas activas,



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

descansos programados o actividades internas, sin autorización previa del superior inmediato o de quien se designe.

CAPÍTULO XV

RÉGIMEN DISCIPLINARIO: PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 51.- La comprobación de faltas y la aplicación de sanciones disciplinarias se adelantará mediante un procedimiento interno que garantice el debido proceso, el derecho de defensa y la contradicción. Conocido un hecho u omisión atribuible a un trabajador o trabajadora que podría constituir falta disciplinaria, el jefe inmediato o el responsable del área deberá informarlo de manera oportuna al área de gestión humana o al área administrativa competente, con el fin de que se evalúe la pertinencia de iniciar el procedimiento disciplinario. Para este propósito, podrá adjuntar o remitir los soportes o elementos de juicio disponibles, o indicar su ubicación, sin que ello implique la obligación de adelantar una investigación formal.

Artículo 52.- Una vez el área de gestión humana o el área competente reciba el reporte del hecho u omisión y determine que existe mérito para iniciar el trámite disciplinario, se aplicará el siguiente procedimiento:

Primera etapa. Comunicación de apertura. La empresa comunicará formalmente al trabajador o trabajadora la apertura del trámite disciplinario. Esta comunicación deberá realizarse por escrito y deberá contener:

- a) La descripción clara y concreta de los hechos, conductas u omisiones atribuidas, con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar, en cuanto sea posible.
- b) La identificación de las presuntas faltas disciplinarias o de la presunta violación de obligaciones o prohibiciones atribuibles al trabajador o trabajadora, de conformidad con la ley, el presente reglamento interno de trabajo, el contrato de trabajo y las demás políticas, reglamentos o disposiciones internas aplicables de Mediheal IPS.
- c) La concesión de un término para que el trabajador o trabajadora presente sus descargos, controvierta los soportes y solicite o aporte las pruebas que estime pertinentes para su defensa, término que en todo caso no podrá ser **inferior a 5 días.**

Parágrafo primero. - Junto con la comunicación de apertura, Mediheal IPS, dará a conocer o pondrá a disposición del trabajador o trabajadora los soportes o elementos de juicio en que se sustenta el inicio del trámite disciplinario, o indicará el medio y la forma en que podrán ser consultados, en la medida en que ello sea posible.

Parágrafo segundo. - Cuando los descargos se rindan de forma verbal, se dejará constancia mediante acta en la que se consignará la versión del trabajador o trabajadora, las manifestaciones relevantes y, cuando aplique, las pruebas aportadas o solicitadas.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

Segunda etapa. Diligencia de descargos. - En esta etapa se adelantará la diligencia de descargos, en la cual:

1. Se formularán al trabajador o trabajadora las preguntas necesarias sobre los hechos, conductas u omisiones puestos de presente en la comunicación de apertura.
2. Se otorgará al trabajador o trabajadora la oportunidad de rendir sus descargos y presentar su versión de los hechos.
3. Se permitirá al trabajador o trabajadora aportar las pruebas con que cuente y solicitar la práctica de las que considere pertinentes para su defensa.

Tercera etapa. Valoración y decisión. - Concluida la diligencia de descargos el área de gestión humana o el área competente realizará la valoración integral de los elementos de juicio y emitirá un pronunciamiento definitivo, el cual deberá:

1. Estar debidamente motivado.
2. Precisar los hechos establecidos y las razones que sustentan la decisión.
3. Identificar de manera específica la causa o motivo de la determinación, con referencia a la ley, al presente reglamento, al contrato de trabajo o a las disposiciones internas aplicables.

Imposición de la sanción. Cuando haya lugar a ello, la empresa impondrá la sanción disciplinaria que corresponda en primera instancia a través del área de talento humano o del área competente, de conformidad con la clasificación de la falta y los criterios de calificación y graduación previstos en el presente reglamento. La sanción se comunicará por escrito, indicando la falta atribuida, la sanción impuesta y la fecha a partir de la cual se aplicará.

Impugnación. El trabajador o trabajadora podrá impugnar la decisión disciplinaria mediante escrito dirigido a la Gerencia, dentro de los 3 días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

Recibida la impugnación, la Gerencia verificará su oportunidad y resolverá de manera motivada y por escrito. Para tal efecto, podrá solicitar al área de talento humano o a quien corresponda el expediente, los soportes y la información adicional que estime necesarios. La decisión de la Gerencia agotará la vía interna.

CAPÍTULO XVI JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 53.- Constituyen **justas causas** para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de **Mediheal IPS**, las siguientes:

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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes, socios, o de los jefes, coordinadores o responsables de las diferentes áreas, servicios o dependencias de la IPS, así como de los vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en la IPS o sus dependencias, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
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 aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. 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.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. 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.

Artículo 54.- Constituyen **justas causas** para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte **del trabajador** las siguientes:



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

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. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
8. 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.

CAPÍTULO XVII

TRÁMITE DE LOS RECLAMOS Y PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE

Artículo 55. Conducto regular para reclamos, solicitudes y quejas. Los reclamos, solicitudes o quejas relacionadas con asuntos laborales, operativos o de convivencia que formulen los trabajadores deberán presentarse siguiendo el conducto regular, con el fin de garantizar una atención oportuna, ordenada y respetuosa.

1. **Primera instancia.** El trabajador deberá presentar su reclamo, solicitud o queja ante su superior jerárquico inmediato, quien deberá analizar el asunto y gestionar su solución dentro del marco de sus funciones y competencias.
2. **Segunda instancia.** Si el asunto no fuere resuelto en la primera instancia, o si excede la competencia del superior jerárquico inmediato, este deberá elevarlo a la segunda instancia interna para su análisis y decisión, ante la Gerencia o ante la persona o dependencia que ésta designe. La escalación se realizará por conducto del superior inmediato.
3. **Excepción por posible conflicto de interés o queja contra el superior jerárquico.** Cuando el reclamo, solicitud o queja verse directamente sobre la conducta, decisiones o actuaciones del superior jerárquico inmediato, o cuando existan razones objetivas que puedan afectar la imparcialidad en el trámite, el trabajador podrá presentarlo directamente ante la Gerencia o ante la dependencia designada para estos casos.
4. **Canales y formalidad mínima.** Los reclamos, solicitudes o quejas podrán presentarse por medios electrónicos definidos por la empresa. En todo caso, deberán contener una descripción clara de los hechos, la identificación de las personas involucradas cuando



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

aplique, y la petición concreta. La empresa podrá requerir información adicional para una adecuada gestión.

5. **Delegación.** La Gerencia podrá delegar la recepción y trámite de estas comunicaciones en quien considere pertinente, dejando constancia interna de la delegación. Sin perjuicio de ello, la Gerencia conservará la facultad de conocer directamente aquellos asuntos que, por su impacto, gravedad o naturaleza, requieran intervención inmediata.

Parágrafo 1. El uso del conducto regular no limita el derecho del trabajador a presentar quejas o reclamaciones ante las autoridades competentes, cuando a ello haya lugar, ni sustituye los procedimientos especiales previstos en la ley o en el presente reglamento.

Parágrafo 2. La empresa promoverá que los conflictos interpersonales y situaciones de convivencia se gestionen prioritariamente a través del superior jerárquico y, cuando corresponda, por los mecanismos internos de convivencia laboral y resolución de conflictos.

CAPÍTULO XVIII SOBRE LA PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS

Artículo 56. Política y alcance. En el marco de la prevención y control del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas en el ámbito laboral, Mediheal IPS S.A.S. se compromete con fomentar una cultura organizacional orientada a estilos de vida y trabajo saludables, contribuyendo al bienestar integral de sus trabajadores y al cumplimiento de las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo.

Lo dispuesto en este capítulo constituye una directriz y política aplicable a todos los trabajadores de la empresa y, cuando resulte pertinente por razones de seguridad, a contratistas y demás personal que preste servicios en las sedes o bajo coordinación operativa de Mediheal IPS S.A.S., con el fin de mantener, en cualquier jornada y lugar de trabajo, un ambiente sano y libre de consumo, abuso, posesión, distribución o comercialización de alcohol, tabaco, sustancias psicoactivas, y medicamentos de control especial utilizados sin fórmula médica o en forma contraria a la prescripción.

Esta política enmarca, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Prevenir, mejorar, conservar y preservar el adecuado estado de salud y bienestar de todos los trabajadores, mejorar su calidad de vida dentro y fuera del trabajo, y fomentar estilos de vida saludables.
2. Prohibir a todos los trabajadores presentarse a laborar o permanecer en el lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicotrópicas, sin importar su grado, teniendo en cuenta la incidencia negativa que tales estados pueden generar en el desempeño, la seguridad y la salud del trabajador, de sus compañeros, usuarios y terceros.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

3. Orientar a los trabajadores, mediante el fortalecimiento del autocuidado, hacia hábitos y comportamientos de no consumo de alcohol y demás sustancias, y a participar en las actividades de prevención que organice la empresa.
4. Brindar orientación y apoyo para la activación de rutas de atención en salud con la EPS y, cuando aplique, con la ARL, para la asistencia integral del trabajador que presente consumo problemático, con enfoque de salud y no estigmatización, sin perjuicio de las medidas internas que procedan cuando exista incumplimiento de obligaciones o prohibiciones.
5. Implementar medidas preventivas y de verificación razonables, proporcionales y justificadas, orientadas a reducir riesgos de incidentes y accidentes de trabajo, especialmente en cargos o actividades de riesgo, con respeto por la intimidad, la dignidad humana y la protección de datos personales.
6. Cuando un trabajador se presente o permanezca en el sitio de trabajo bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas, la empresa podrá retirar preventivamente al trabajador de la actividad, adoptar medidas inmediatas para evitar riesgos y activar el procedimiento interno correspondiente, incluida la remisión a valoración médica por la EPS o el envío a su domicilio, según el caso y las condiciones de seguridad.

Artículo 57. Pruebas de detección: criterios, consentimiento y finalidad preventiva. Mediheal IPS S.A.S. podrá solicitar la práctica de pruebas de alcoholemia o de detección de sustancias psicoactivas como medida preventiva de seguridad y salud en el trabajo, cuando exista una justificación razonable asociada a:

1. La naturaleza del cargo o actividad y su nivel de riesgo.
2. La ocurrencia o investigación de un incidente, evento de seguridad, accidente de trabajo o cuasi accidente.
3. Signos externos verificables o reportes objetivos que indiquen posible alteración del estado del trabajador que comprometa la seguridad del servicio, de los pacientes, de los trabajadores o de terceros.

La práctica de estas pruebas requerirá autorización previa, expresa e informada del trabajador y se realizará respetando la intimidad, la dignidad humana, la confidencialidad, el debido proceso y la protección de datos personales. La empresa garantizará que la recolección, custodia y tratamiento de los resultados tenga carácter reservado y acceso restringido.

Parágrafo. La autorización para la práctica de pruebas podrá recabarse en el marco del ingreso o durante la relación laboral, sin que ello implique renuncia a derechos fundamentales. En todo caso, la práctica de la prueba deberá cumplir criterios de razonabilidad, proporcionalidad y finalidad preventiva.

Artículo 58. Medidas ante resultado positivo, negativa o imposibilidad de práctica. Si existe resultado positivo, o si hay evidencia razonable de alteración que comprometa la seguridad y no sea posible practicar la prueba de manera inmediata, la empresa podrá adoptar, de manera proporcional, las siguientes medidas:



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

1. Retirar preventivamente al trabajador de la actividad o área de riesgo y reasignar tareas seguras.
2. Disponer la remisión a valoración por la EPS o a los servicios de urgencias cuando sea necesario, o autorizar el retiro del trabajador a su domicilio, garantizando condiciones seguras.
3. Activar el procedimiento disciplinario interno, garantizando el derecho de defensa, la contradicción y el debido proceso.

Parágrafo 1. La negativa del trabajador a la práctica de la prueba no se considerará, por sí sola, como admisión de consumo. Sin embargo, si existen indicios razonables de alteración y riesgo, la empresa podrá retirar preventivamente al trabajador de la actividad o área de riesgo mientras se adoptan medidas de seguridad.

Parágrafo 2. Cuando se trate de medicamentos formulados que puedan afectar la atención, el desempeño o la seguridad, el trabajador deberá informar oportunamente, en los términos de confidencialidad aplicables, para la adopción de medidas de prevención y adecuación del puesto de trabajo, cuando proceda.

Artículo 59. Consecuencias disciplinarias y terminación del contrato. Presentarse a laborar o permanecer en el lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas constituye una conducta prohibida y puede configurar falta disciplinaria grave, atendiendo la naturaleza del cargo, el nivel de riesgo, la afectación del servicio, la seguridad del paciente y las circunstancias del caso.

En estos eventos, Mediheal IPS S.A.S. podrá imponer sanciones disciplinarias conforme al procedimiento interno y a la normativa laboral vigente. La terminación del contrato con justa causa solo procederá cuando, luego de la verificación de los hechos, la valoración integral de las pruebas y el agotamiento del debido proceso, se configure una causal legal aplicable y la medida resulte proporcional a la gravedad de la conducta y al riesgo generado.

Parágrafo. Lo previsto en este capítulo no impide que la empresa adopte medidas de prevención, seguridad y control derivadas del SG-SST, ni limita el derecho del trabajador a acceder a programas de salud, rehabilitación o acompañamiento, cuando sea necesario.

CAPÍTULO XIX MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 60. Finalidad y alcance. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y de acoso sexual en el contexto laboral adoptados por Mediheal IPS S.A.S. constituyen actividades orientadas a promover el trabajo en condiciones dignas y justas, el buen trato, la armonía entre quienes comparten la vida laboral y un ambiente de trabajo sano, así como a proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

Este capítulo aplica a todas las personas que se relacionen con Mediheal IPS S.A.S. en el contexto laboral o formativo, incluyendo trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores en misión cuando aplique, estudiantes y demás personal vinculado, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales a las que haya lugar.

Parágrafo. Este capítulo regula, de una parte, el acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006 y, de otra, el acoso sexual en el contexto laboral conforme a la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025. Por su naturaleza, el trámite interno del Comité de Convivencia Laboral tiene alcance preventivo y conciliatorio para casos de acoso laboral, y no constituye un escenario para declarar la existencia de acoso.

Artículo 61. Mecanismos de prevención. En desarrollo del propósito previsto en el artículo anterior, Mediheal IPS S.A.S. implementará, como mínimo, los siguientes mecanismos de prevención y sensibilización:

1. Información, divulgación y capacitación periódica sobre la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2365 de 2024, incluyendo conductas que constituyen acoso laboral y acoso sexual en el contexto laboral, conductas que no constituyen acoso, consecuencias y rutas internas y externas de atención.
2. Estrategias de promoción del buen trato y la convivencia laboral, tales como espacios de diálogo, conversatorios, campañas internas, círculos de participación u otros mecanismos equivalentes, con enfoque de respeto, no discriminación y prevención de violencias.
3. Fortalecimiento de competencias en comunicación asertiva, resolución de conflictos y habilidades sociales para la concertación y negociación, dirigidas a directivos, mandos medios, trabajadores y miembros del Comité de Convivencia Laboral.
4. Seguimiento y vigilancia periódica de situaciones asociadas a violencia y acoso en el trabajo, garantizando confidencialidad, reserva y enfoque preventivo, incluyendo enfoque de género cuando corresponda.
5. Adopción y socialización de lineamientos internos que identifiquen conductas no aceptables y promuevan un ambiente de convivencia laboral, articulados con el SG-SST y la gestión de riesgos psicosociales.

Artículo 62. Canales de queja y garantías. Cualquier persona podrá presentar queja o reporte por presuntas conductas de acoso laboral o acoso sexual en el contexto laboral, por medios físicos o electrónicos, ante el Comité de Convivencia Laboral (para acoso laboral) o ante la Gerencia o el área responsable de talento humano (para acoso sexual), según corresponda. La empresa garantiza:

1. Confidencialidad y reserva de la información y de los datos sensibles asociados al caso.
2. Trato digno, no revictimización y enfoque preventivo durante la atención.
3. Prohibición de represalias por presentar quejas o participar como testigo, dentro del marco de la ley y del presente reglamento.

Parágrafo. En casos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, la empresa informará a la persona afectada sobre las rutas externas disponibles y su derecho a acudir ante las autoridades

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

competentes, cuando así lo decida, sin que ello condicione la activación de medidas internas de protección.

Artículo 63. Comité de Convivencia Laboral: naturaleza y conformación. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva, orientadora, conciliadora y canalizadora para la gestión de quejas de presunto acoso laboral, conforme a la normativa vigente.

La conformación del Comité será bipartita, con igual número de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:

1. Empresas con menos de 5 trabajadores: 1 representante de los trabajadores y 1 del empleador, con sus suplentes.
2. Empresas con más de 5 y menos de 20 trabajadores: 1 representante de los trabajadores y 1 del empleador, con sus suplentes.
3. Empresas con más de 20 trabajadores: 2 representantes de los trabajadores y 2 del empleador, con sus suplentes.

Los representantes de los trabajadores se elegirán mediante votación secreta, con escrutinio público, conforme al procedimiento interno de convocatoria y elección que adopte la empresa. El empleador designará directamente a sus representantes.

No podrán integrar el Comité trabajadores a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral en el año anterior a su conformación.

El período de vigencia del Comité será de 2 años contados desde la comunicación de la elección y/o designación. El Comité elaborará su reglamento de funcionamiento, incluyendo acuerdos y protocolos de confidencialidad y custodia de la información.

Artículo 64. Reuniones del Comité. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas, seguimiento a compromisos, elaboración de informes y formulación de recomendaciones. Se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo.

Las sesiones se realizarán con la mitad más uno de sus integrantes. La empresa dispondrá los recursos, tiempos y medios necesarios para el funcionamiento del Comité y el manejo reservado de la documentación.

Artículo 65. Funciones del Comité y exclusión expresa de acoso sexual. El Comité de Convivencia Laboral ejercerá, entre otras, las siguientes funciones en materia de acoso laboral:

1. Recibir y dar trámite a quejas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, junto con los soportes que se aporten.
2. Examinar de manera confidencial los casos y escuchar individualmente a las partes involucradas.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

3. Adelantar reuniones para crear espacios de diálogo, promover compromisos mutuos y formular planes de mejora concertados, garantizando confidencialidad.
4. Realizar seguimiento mensual a los compromisos adquiridos.
5. Cuando no haya acuerdo, no se cumplan recomendaciones o la conducta persista, informar a la alta dirección, cerrar el caso y orientar sobre la posibilidad de acudir ante el inspector de trabajo o el juez competente.
6. Presentar recomendaciones a la alta dirección para fortalecer medidas preventivas y correctivas y elaborar los informes periódicos de gestión.

Parágrafo. El Comité de Convivencia Laboral no es competente para conocer ni tramitar quejas por acoso sexual en el contexto laboral, por tratarse de conductas no conciliables. Estos casos serán remitidos de manera inmediata a la Gerencia o al área responsable de talento humano, quienes aplicarán el procedimiento interno de atención, prevención y protección conforme a la Ley 2365 de 2024 y la normativa vigente.

Artículo 66. Procedimiento preventivo interno para quejas de acoso laboral y términos máximos. El trámite preventivo interno para quejas de acoso laboral (no acoso sexual) se adelantará garantizando debido proceso, celeridad, imparcialidad, confidencialidad y no discriminación, con sujeción a los siguientes términos máximos:

1. Recepción y trámite inicial de la queja: dentro de los 5 días calendario siguientes a la recepción.
2. Examen confidencial del caso: dentro de los 5 días calendario siguientes, con posibilidad de ampliación hasta por 10 días calendario adicionales mediante justificación escrita, sin exceder 15 días calendario.
3. Escucha individual de las partes: dentro de los 5 días calendario siguientes.
4. Espacio de diálogo y plan de mejora: dentro de los 5 días calendario siguientes a la escucha individual, con posibilidad de ampliación hasta por 10 días calendario adicionales mediante justificación escrita, sin exceder 15 días calendario.
5. Seguimiento: mensual, respecto de compromisos y recomendaciones.
6. Cierre y escalamiento: verificado el incumplimiento o la persistencia de la conducta, el Comité informará a la alta dirección, cerrará el caso y dejará constancia de las recomendaciones formuladas.

Parágrafo 1. El procedimiento preventivo para la resolución de quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a 65 días calendario contados desde la recepción formal de la queja. Los términos anteriores no son acumulativos y deberán definirse en cada caso dentro del límite máximo señalado.

Parágrafo 2. Este procedimiento interno no limita ni afecta el derecho de la persona que se considere víctima para acudir a las acciones administrativas y judiciales previstas en la Ley 1010 de 2006.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

Artículo 67. Procedimiento interno de atención para quejas de acoso sexual en el contexto laboral. Las quejas por presunto acoso sexual en el contexto laboral serán recibidas y atendidas directamente por la Gerencia o el área responsable de talento humano, quienes adoptarán medidas de atención, prevención y protección, garantizarán confidencialidad, evitarán la revictimización y activarán las rutas internas y externas que correspondan, conforme a la Ley 2365 de 2024 y la normativa vigente.

CAPÍTULO XX TELETRABAJO

Artículo 68. Definición. El teletrabajo es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y las comunicaciones (tic), sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Parágrafo. Este capítulo regula exclusivamente la modalidad de teletrabajo. La habilitación de trabajo en casa, por su naturaleza ocasional, excepcional o transitoria, se rige por su normativa propia y por las directrices internas que se adopten para esa figura, sin que se confundan ambas modalidades.

Artículo 69. Aplicación y acuerdo de teletrabajo. El teletrabajo podrá implementarse cuando la naturaleza del cargo, las funciones, las condiciones operativas y la necesidad del servicio lo permitan. La modalidad se pactará por escrito mediante acuerdo de teletrabajo, el cual deberá definir, como mínimo, funciones y entregables, jornada u horario aplicable, lugar o lugares autorizados para la prestación del servicio, canales de comunicación, mecanismos de supervisión por resultados, herramientas tecnológicas, lineamientos de seguridad de la información y condiciones de reversibilidad.

Artículo 70. Modalidades de teletrabajo. El teletrabajo podrá desarrollarse bajo cualquiera de las siguientes modalidades:

1. **Autónomo:** cuando el teletrabajador utiliza su domicilio o un lugar diferente al establecimiento de la empresa, escogido por el trabajador, y solo acude ocasionalmente a las instalaciones.
2. **Móvil:** cuando el teletrabajador no tiene un lugar de trabajo fijo y utiliza dispositivos móviles para desarrollar sus funciones.
3. **Suplementario o híbrido:** cuando el teletrabajador labora parte del tiempo de manera remota y el resto en las instalaciones de la empresa, de acuerdo con lo pactado.

Artículo 71. Jornada, disponibilidad y derecho a la desconexión. La jornada del teletrabajador se sujetará a lo pactado y a la normativa laboral vigente. La empresa podrá establecer mecanismos razonables de seguimiento y control por resultados, respetando la intimidad, la dignidad y la protección de datos personales.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

Se garantiza el derecho a la desconexión laboral. El teletrabajador tiene derecho a no atender comunicaciones, instrucciones, órdenes o requerimientos por fuera de su jornada, ni durante descansos, licencias o vacaciones, sin que ello sea causal de proceso disciplinario ni genere consecuencias desfavorables.

Artículo 72. Herramientas, equipos y reconocimiento de gastos. Las partes definirán por escrito, en el acuerdo de teletrabajo, los medios requeridos para la ejecución de las funciones. Como regla general, la empresa suministrará los equipos y herramientas necesarias, quedando el teletrabajador obligado a su cuidado, custodia y uso adecuado, así como a reportar oportunamente daños, fallas, pérdidas o incidentes de seguridad.

Cuando, por acuerdo entre las partes, el teletrabajador utilice equipos propios, herramientas propias o asuma costos asociados a conectividad y energía, se aplicarán las siguientes reglas:

Parágrafo 1. Auxilio de conectividad digital. La empresa reconocerá el auxilio de conectividad digital a los teletrabajadores a quienes les resulte aplicable conforme a la normativa vigente, en reemplazo del auxilio de transporte y sin acumulación con este. Por criterio de favorabilidad, la empresa podrá extender el reconocimiento bajo las mismas condiciones a teletrabajadores que devenguen hasta 2 SMMLV, siempre que no exista doble reconocimiento frente al auxilio de transporte.

Artículo 73. Seguridad de la información y confidencialidad. El teletrabajador deberá cumplir las políticas internas de seguridad de la información, confidencialidad y protección de datos personales. Está obligado a utilizar la información a la que tenga acceso únicamente para fines laborales, aplicar las medidas de seguridad digital exigidas (incluyendo claves, accesos, dispositivos y redes autorizadas) y reportar incidentes o riesgos de seguridad de manera inmediata por los canales definidos.

Artículo 74. Seguridad y salud en el trabajo. En teletrabajo, la empresa y el teletrabajador cumplirán las obligaciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la normativa aplicable. El teletrabajador deberá acatar recomendaciones de prevención, participar en capacitaciones, reportar condiciones de riesgo y suministrar información veraz sobre las condiciones del lugar de trabajo remoto.

La verificación de condiciones del puesto de trabajo podrá realizarse mediante auto reporte del teletrabajador, verificación virtual o visita presencial, según lo acordado y las recomendaciones del sistema de gestión o de la ARL. La implementación del teletrabajo no se condicionará a visitas presenciales previas.

Artículo 75. Reportes, control y seguimiento. La empresa podrá definir reportes, indicadores, reuniones virtuales y herramientas tecnológicas para verificar el cumplimiento de funciones, metas y entregables. Tales mecanismos deberán ser proporcionales a la naturaleza del cargo, orientados a resultados y aplicados con respeto por la intimidad, la dignidad y la protección de datos personales.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO MEDIHEAL IPS MEDICINA COMPLEMENTARIA S.A.S.

Artículo 76. Reversibilidad. La reversibilidad y el retorno a la ejecución presencial se registrarán por lo pactado en el acuerdo de teletrabajo y por la normativa vigente.

Cuando el teletrabajo se haya implementado como cambio de modalidad respecto de un trabajador inicialmente presencial, cualquiera de las partes podrá solicitar el retorno a la modalidad presencial, el cual se realizará en condiciones razonables y conforme a las necesidades del servicio.

Cuando la vinculación se haya pactado desde el inicio bajo teletrabajo, el retorno a modalidad presencial requerirá acuerdo entre las partes, salvo que el contrato o el acuerdo de teletrabajo establezcan una regla de reversibilidad distinta conforme a la ley.

CAPÍTULO XXI PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 77. Publicación. - La divulgación del presente Reglamento se realizará conforme a los artículos 119 y 120 del Código Sustantivo del Trabajo. En tal sentido, se informará a los trabajadores su contenido y la fecha de entrada en vigencia mediante cartelera y circular interna; una vez cumplida esta obligación, se garantizará su acceso mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos, y a través de medio virtual. Así mismo, se enviará copia al correo corporativo de cada trabajador o al correo que este hubiere suministrado, dejando siempre constancia de la comunicación. Adicionalmente, se cargará en la página web de Mediheal IPS manteniéndolo permanentemente a disposición de los trabajadores.

Artículo 78. El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación, realizada en la forma prevista en el artículo anterior de este reglamento.

Bucaramanga, a los siete (07) días del mes de marzo de dos mil veintiséis (2026).

Wilkin Andrés Varela Navarrol
Representante legal de Mediheal IPS S.A.S.

