

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DIODIAGNOSTICO SAS
NIT 900.339.428-1

PROLEGOMENO

El presente reglamento interno de trabajo prescrito por **DIODIAGNOSTICO SAS**, domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C., en la Calle 77 Sur #36 A - 35, Bogotá, rige para todas sus dependencias y, a sus disposiciones, quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador, y reemplaza cualquier otro Reglamento Interno de Trabajo que estuviera vigente con anterioridad al presente.

El presente reglamento interno de trabajo tiene como fin establecer un adecuado sistema de administración del recurso humano de DIODIAGNOSTICO S.A.S. con el fin de alcanzar el más alto grado de eficiencia en el trabajo, optimizar la utilización de su personal estableciendo las normas que regulen las relaciones entre empresa y sus trabajadores conforme el Código Sustantivo del Trabajo, siendo de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo a la institución

TITULO I

CAPITULO I
Generalidades

ART. 1º - Naturaleza Jurídica. El presente Reglamento Interno de Trabajo se expide conforme a los artículos 104 a 125 del Código Sustantivo del Trabajo, la ley 2466 de 2025 regulando todas las relaciones laborales entre DIODIAGNOSTICO S.A.S., y todos sus trabajadores.

ART. 2º- Ámbito de aplicación. Aplica a todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades con DIODIAGNOSTICO S.A.S.

ART. 3º- Principios Rectores. Rigen toda la relación laboral, debiendo observarse durante la aplicación de este reglamento Interno de trabajo y en los procedimientos aquí indicados, los siguientes: Dignidad humana, igualdad, no discriminación, estabilidad laboral reforzada, favorabilidad, debido proceso, protección de datos personales y enfoque diferencial.

ART. 4º- Incorporación. Este Reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores.

ART. 5º- Finalidad. El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene como objeto establecer un adecuado sistema de la administración del recurso humano de DIODIAGNOSTICO SAS, con el fin de alcanzar el grado más alto de eficiencia en el trabajo, optimizar la utilización de su personal estableciendo las normas que regulen las relaciones entre la empresa y su personal sujeto al Código Sustantivo de Trabajo.

ART. 6º- Obligatoriedad. DIODIAGNOSTICO S.A.S., y los trabajadores quedan sujetos al estricto cumplimiento de las disposiciones del presente reglamento y a las normas de Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 7º- Presunción. Se presume su conocimiento, y por tanto, su desconocimiento no será excusa para ningún trabajador. Para el efecto se exhibirá dos ejemplares del presente Reglamento en la cartelera con sujeción a las leyes laborales y/o .

ART. 8º - Verificación cumplimiento. El área de Talento Humano de DIODIAGNOSTICO SAS, por delegación del Gerente General; ejercerá los controles y ejecutará las normas contenidas en el presente Reglamento con sujeción a las leyes laborales.

CAPITULO II

Condiciones de admisión

ART. 9° - Condiciones de postulación. El postulante a ser contratado en DIODIAGNOSTICO SAS, deberá hacer llegar su solicitud con los siguientes documentos:

- a) Hoja de Vida
- b) Copia de la cédula de ciudadanía
- c) Fotocopia Diploma y Acta de Grado Pregrado (Si aplica)
- d) Fotocopia Diploma y Acta de Grado Posgrado (Si aplica)
- e) Fotocopia Tarjeta Profesional (Personal Asistencial y Administrativo)
- f) Fotocopia Carné de Vacunas (Hepatitis B, Tétano y COVID) (Personal Asistencial)
- g) Fotocopia Certificado entrenamiento UCI (Si aplica)
- h) Fotocopia Certificado de soporte vital básico y avanzado (Si aplica)
- i) Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud (Rethus)
- j) Certificado de afiliación a la Seguridad Social en Salud
- k) Certificado de afiliación a la Seguridad Social en Pensión
- l) Certificado de antecedentes policiales
- m) Certificado de Personería de Bogotá D.C.
- n) Certificado de Procuraduría General de la Nación
- o) Demás cursos y entrenamientos que exijan las autoridades competentes para los trabajadores del sector salud.

CAPÍTULO III Período De Prueba

ART. 10° - Objeto. DIODIAGNOSTICO SAS una vez admitido el postulante establece un periodo de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa las aptitudes y actitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76 C.S.T.).

ART. 11° - Estipulación. El período de prueba se estipulará por escrito en el contrato de trabajo; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ART. 12° - Duración. El período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre DIODIAGNOSTICO S.A.S. y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no será válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo, Ley 50 de 1990).

ART. 13° - Terminación del contrato de trabajo. Durante el período de prueba, el contrato podrá darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin preaviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de DIODIAGNOSTICO S.A.S., con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquél, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

Los trabajadores que se encuentren en período de prueba gozarán de todos los derechos, prestaciones sociales, afiliaciones al Sistema de Seguridad Social Integral y demás garantías laborales consagradas en la Constitución, la ley y el contrato de trabajo, en las mismas condiciones aplicables a los demás trabajadores de la empresa.

CAPÍTULO IV Contratos de Trabajo

ART. 14° - Tipología. DIODIAGNOSTICO S.A.S., podrá celebrar válidamente cualquier tipo de contrato de trabajo con sus trabajadores y/o colaboradores utilizando cualquiera de las modalidades permitidas por la ley vigente: 1) Término indefinido, 2) Término fijo, 3) por duración de la obra o labor contratada, 4) Accidentales, y 5) Contratos de aprendizaje especiales.

ART.15º.- Contratos a término fijo. DIODIAGNOSTICO S.A.S. podrá celebrar contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo se celebrará por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

ART.16º.- Prórrogas contrato a término fijo. El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

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

(2) Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

ART.17º.- Contrato por duración de la obra o labor determinada. DIODIAGNOSTICO S.A.S. podrá celebrar contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

ART. 18º.- Duración contrato obra o labor. El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

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

ART.19º. – Prohibición. Los reintegros de personal, contratación de familiares de trabajadores de la Institución (cuarto grado de consanguinidad o civil y segundo de afinidad) se encuentran prohibidos, salvo previa autorización escrita de la Gerencia General.

CAPÍTULO V

Contrato de Aprendizaje

ART.20. – Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. 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 DIODIAGNOSTICO S.A.S., por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. (Ley 2466 de 2025, art. 21).

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

1. La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz, de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el artículo 2.2.6.3.3.9 del decreto 0233 de 2026.
2. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje. Dicha subordinación comprende la facultad de dirección y la potestad disciplinaria del empleador, las cuales deberán ejercerse con respeto por la dignidad, el honor y los derechos mínimos del aprendiz.
3. La formación se recibe a título estrictamente personal.
4. El apoyo de sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

ART.21º. – Modalidades del contrato de aprendizaje. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, DIODIAGNOSTICO S.A.S., empresa patrocinadora, atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las siguientes modalidades:

1. La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semi-calificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia;
2. La formación que verse sobre ocupaciones semi-calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA;
3. La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, de acuerdo con el artículo 5 del Decreto 2838 de 1960;
4. La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La formación directa del aprendiz por DIODIAGNOSTICO S.A.S. autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La formación en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado;
5. Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en DIODIAGNOSTICO S.A.S. y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica;
6. Las prácticas con estudiantes universitarios que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Ley 30 de 1992 y la Ley 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar;
7. Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994.

ART.22º. -Apoyo de sostenimiento. Durante toda la vigencia de la relación el aprendiz recibirá por parte de DIODIAGNOSTICO S.A.S. un apoyo de sostenimiento mensual, así:

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

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios, contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

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

ART.23º. - Afiliación al sistema de seguridad social integral. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte de DIODIAGNOSTICO S.A.S. empresa patrocinadora así:

1. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa patrocinadora como trabajador(a) dependiente.
2. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.
3. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de DIODIAGNOSTICO S.A.S. y de sus funciones.

ART.24º. – Requisitos contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje debe suscribirse por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria, nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria, nombre del representante legal y número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
6. Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la institución Educativa para realizar supervisión de la actividad formativa.
7. Duración del contrato de aprendizaje, con indicación de las fases lectiva y práctica, o únicamente de la fase práctica, cuando así lo exija el programa de formación. Se deberá reflejar expresamente en su texto la duración certificada previamente por la Institución Educativa. En el caso de la formación dual, el contrato deberá detallar el régimen de alternancia pactado entre la institución educativa, la empresa patrocinadora y el aprendiz.
8. Fecha para la iniciación y terminación de cada fase.
9. Monto del apoyo de sostenimiento mensual del aprendiz en moneda colombiana.
10. Obligación de afiliación a los sistemas de seguridad social integral según cada fase.
11. Derechos y obligaciones de las partes.
12. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
13. Fecha de suscripción del contrato.
14. Firmas de la Empresa Patrocinadora y del Aprendiz.

ART.25º. - Obligaciones especiales del Aprendiz. Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo trabajador, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir puntualmente tanto a las clases como a su trabajo con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de DIODIAGNOSTICO S.A.S.
2. Someterse a los reglamentos y normas establecidas por el respectivo Centro de Formación y/o el SENA, así como las de DIODIAGNOSTICO S.A.S., y poner toda diligencia y aplicación para lograr el mayor rendimiento en su Formación y Práctica.
3. Proporcionar la información necesaria para que DIODIAGNOSTICO S.A.S. lo afilie como aprendiz al sistema de seguridad social en salud en la EPS, AFP y Fondo de Cesantías que elija, según la etapa de formación en que se encuentre.
4. Cumplir con todas las obligaciones establecidas por DIODIAGNOSTICO S.A.S. en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que serán previamente informadas.

ART.26º. – Obligaciones especiales de la empresa patrocinadora. Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, DIODIAGNOSTICO S.A.S. tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el apoyo de sostenimiento según los montos establecidos, tanto en los períodos de práctica como en los de enseñanza o de formación dual según corresponda.
3. Afiliar y pagar los aportes a seguridad social integral del aprendiz según cada fase incluyendo subsidio familiar.
4. Reconocer todos los demás derechos y garantías según corresponden incluyendo durante la fase práctica o dual según corresponda la dotación, auxilio de transporte, prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones.
5. Ordenar y reconocer el trabajo suplementario de forma excepcional y siempre que se requiera para la formación del aprendiz.
6. Diligenciar los formatos de seguimiento y/o evaluación que para el efecto requiera el centro o institución educativa.
7. Definir y asignar las funciones o actividades de práctica formativa del aprendiz considerando su perfil de formación.
8. La subordinación jurídica y la facultad disciplinaria estarán limitadas a las actividades y la formación propia del aprendizaje, y limitaciones previstas por el Decreto 223 de fecha 05 de marzo de 2026.
9. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llevar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ART.27º. – Duración. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica. En ningún caso, el término de duración del contrato, incluyendo las prórrogas, podrá ser superior a tres (3) años ni a la duración dispuesta a los programas de formación respectivos para la realización de la actividad formativa teórica-práctica.

Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, DIODIAGNOSTICO S.A.S. deberá reemplazar al aprendiz o aprendices para conservar la proporción que le haya sido señalada y/o efectuar su monetización.

ART.28º. - Vinculación de aprendices. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal del EMPLEADOR, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz. (Art. 33, Ley 789 de 2002).

ART.29º. - Monetización. La empresa cancelará al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria. (Ley 2466 de 2025, art. 23).

El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje en el desarrollo de actividades propias de DIODIAGNOSTICO S.A.S., siempre y cuando estos no superen el veinticinco por ciento (25%) del total de aprendices.

Parágrafo. DIODIAGNOSTICO S.A.S. no podrá contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente al mismo.

ART.30º. - Selección de oficios u ocupaciones. La empresa, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semi-calificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semi-calificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén.

Sin perjuicio de lo anterior, DIODIAGNOSTICO S.A.S. podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semi-calificada, técnica o tecnológica. (Art. 35, Ley 789 de 2002).

CAPÍTULO VI

Prácticas Laborales

ART. 31°. – Ámbito de aplicación. El presente Capítulo regula, las relaciones formativas de práctica laboral y los mecanismos de contratación de estudiantes para la realización de prácticas laborales adelantadas por estudiantes en los siguientes programas: normalista en escuelas normales superiores; educación superior de pregrado y posgrado; educación para el trabajo y desarrollo humano; formación profesional integral del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA o del Subsistema de Formación para el Trabajo. En consecuencia, sus disposiciones aplican tanto al contrato de aprendizaje como a la vinculación formativa.

Parágrafo. Las prácticas en la relación docencia servicio en el área de la salud, continuaran siendo reguladas por el Decreto Ley 2106 de 2019 o la norma que lo modifique o sustituya. Las prácticas laborales del sector salud que no sean asistenciales, podrán adelantarse en el marco de las disposiciones del presente Capítulo.

ART. 32°. - Definiciones. Para efectos del presente Capítulo se adoptan las siguientes definiciones:

Alternancia: metodología didáctica que combina periodos de tiempo de aprendizaje entre la teoría y la práctica, dentro de los programas en modalidad dual de la educación superior, en los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo y la estrategia de formación dual del SENA.

Empresa patrocinadora: entidad privada o entidad estatal que celebra un contrato de aprendizaje.

Entidad privada: persona natural o jurídica del derecho privado, que se dedica a actividades con o sin ánimo de lucro.

Escenario de práctica laboral: entidad privada o estatal que, en su calidad de escenario laboral real, recibe al practicante para la realización de actividades formativas relacionadas con su área de conocimiento en un ambiente laboral real, durante el tiempo determinado por el programa académico o formativo respectivo para el cumplimiento de la práctica laboral. En los programas de modalidad dual de la vía de cualificación educativa y los programas de la vía de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo, los escenarios laborales reales son conformadores.

Fase lectiva del contrato de aprendizaje: aquella en la que el aprendiz permanece en la institución educativa recibiendo la formación teórica y realizando prácticas de laboratorio, previstas en el plan de estudios.

Fase práctica del contrato de aprendizaje: aquella en la que el aprendiz desarrolla actividades de práctica laboral en la empresa patrocinadora, aplicando los conocimientos adquiridos en su proceso formativo.

Formación dual: proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre la empresa y la institución oferente de los programas, siendo conformadoras en un esquema de alternancia para el desarrollo intercalado de las etapas práctica y lectiva, a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa. Esta se desarrolla como una modalidad en los programas de educación superior de la vía de cualificación educativa, como un referente obligatorio de los programas de la vía de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo, o como la estrategia de formación dual del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

Formación profesional metódica y completa: proceso de enseñanza y aprendizaje de carácter teórico - práctico, que busca el desarrollo competencias, evidenciadas en conocimientos, destrezas y actitudes de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.

Institución educativa: entidad formativa (institución de Educación Superior, institución de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano o el Servicio Nacional de Aprendizaje) a la que se encuentra adscrito y/o matriculado el estudiante que desarrolla la práctica laboral.

Monitor: Persona designada por la institución educativa para realizar la orientación pedagógica

del aprendiz en la práctica laboral, ejerciendo de esta manera la supervisión de la actividad formativa. Su función principal consiste en acompañar el proceso de enseñanza-aprendizaje, garantizar la aplicación de los contenidos teóricos o competencias en la práctica y articular el componente académico o formativo con la experiencia en el entorno productivo. En conjunto con el tutor, el monitor guía al estudiante en la construcción de competencias, asegurando que la práctica mantenga su propósito formativo.

Plan de práctica: documento suscrito por el estudiante, el tutor y el monitor al inicio de la práctica laboral guiada y/o autónoma, en el cual se definen los objetivos formativos a alcanzar, los resultados de aprendizaje conforme a las actividades que el estudiante desarrollara en el escenario de práctica, y con supervisión de la actividad.

Plaza de práctica laboral: vacante que contiene el conjunto de actividades que el estudiante realizara para el cumplimiento de la práctica laboral que se encuentra relacionada con su área de estudio, desempeño y tipo de formación.

Práctica formativa: etapa del proceso formativo en la que el estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores, educación superior de pregrado y posgrado, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA o el Subsistema de Formación para el Trabajo, alcanza resultados de aprendizaje a través de la experiencia propia. Dentro de ella se clasifican las prácticas de laboratorio y las prácticas en situación.

Práctica de laboratorio: práctica formativa realizada dentro de los ambientes de aprendizaje de la institución Educativa, donde el estudiante adelanta por sí mismo una actividad dentro de un ambiente artificial, tales como laboratorios o talleres, con supervisión permanente; por lo tanto, es un ejercicio ficticio que aproxima a la realidad. Dentro de esta clasificación se encuentran las prácticas de observación indirecta y las prácticas de simulación.

Prácticas por observación indirecta: práctica adelantada en un ambiente artificial, en la cual el estudiante no participa en la actividad, sino que se limita a conocer la realidad mediante registros impresos, en video, en imágenes, en grabaciones de audio y video, entre otros.

Prácticas de simulación: práctica de laboratorio que acude a reproducir una situación real en un medio creado para aproximarse a escenarios reales en los espacios del oferente de formación. En estas se otorga un contexto semejante a la realidad, en la cual se realizan ensayos y se aprenden habilidades específicas de campo con supervisión permanente.

Práctica en situación: práctica formativa que se realiza dentro de un entorno laboral real. Dentro de esta clasificación se encuentran la práctica de observación directa y la práctica laboral (guía o autónoma), que puede ser con supervisión permanente o periódica.

Práctica por observación directa: práctica en la que el estudiante observa cómo se desarrolla una labor específica en el lugar de trabajo real, pero no se involucra en la misma.

Práctica laboral guiada: práctica en la que el estudiante realiza una actividad formativa por sí mismo, dentro del ambiente laboral real y con supervisión permanente del tutor.

Práctica laboral autónoma: práctica desarrollada por un estudiante en un ambiente laboral real, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión periódica y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un Título que lo acreditara para el desempeño laboral.

Practicante: estudiante que desarrolla actividades de práctica formativa, conforme a la normatividad propia de la vía de cualificación en la que se encuentra desarrollando su proceso de aprendizaje.

Tutor: trabajador de la empresa escenario de práctica que, por su experiencia, conocimiento y dominio del oficio o actividad productiva, es designado para guiar y acompañar al aprendiz en su proceso formativo, en coordinación con el monitor, quien liderara los aspectos pedagógicos.

Vinculación formativa: acto jurídico o acto administrativo mediante el cual se regulan las relaciones de práctica laboral de un estudiante en el marco de un proceso formativo que se

adelanta en un entorno laboral real. En ellas participan tres sujetos: el estudiante, el escenario de práctica y la institución educativa. Para la regulación de las relaciones de estos sujetos, se deberán celebrar acuerdos de voluntades o expedir un acto administrativo por escrito, en los cuales se especifiquen como mínimo los siguientes aspectos: obligaciones de las tres partes, derechos de las tres partes, duración de la práctica, lugar de desarrollo de la práctica, supervisión de la práctica.

Parágrafo primero. Las prácticas laborales desarrolladas en programas académicos de educación superior bajo la modalidad dual se regirán por las disposiciones que, para tal efecto, expida el Ministerio de Educación Nacional. Por su parte, las prácticas laborales duales del Subsistema de Formación para el Trabajo estarán sometidas a la regulación del Ministerio del Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en la Sección 3 del presente Capítulo en materia de contrato de aprendizaje.

ART. 33°. - Elementos esenciales. Son elementos esenciales de las prácticas laborales los siguientes:

Carácter formativo: La práctica laboral es una actividad pedagógica adelantada por un estudiante, para desarrollar competencias básicas, transversales y laborales en escenarios de trabajo real, que lo preparan para su desempeño autónomo en el mercado laboral. Por lo tanto, las actividades que este desarrolla deben versar sobre los asuntos establecidos por el programa académico o formativo respectivo y en armonía a las necesidades del escenario de práctica laboral. En los programas de modalidad dual, la empresa es conformadora conforme al modelo de formación de la vía de cualificación respectiva.

2, Relación tripartita: En las prácticas laborales participan el practicante, el escenario de práctica y la Institución Educativa.

Supervisión: Tanto la Institución Educativa como el escenario de práctica, a través de monitor tutor, deberán realizar acompañamiento y seguimiento periódico o permanente al desarrollo de la práctica laboral.

Vigencia limitada: Las prácticas laborales no pueden superar el tiempo dispuesto para ello en los reglamentos y normatividad de la Institución Educativa y conforme a la modalidad del programa. Con todo y para el caso de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, esta vigencia debe estar acorde con lo dispuesto en la autorización previa que expida el Inspector del Trabajo y Seguridad Social.

ART. 34°. – Presencialidad. Como regla general, las prácticas laborales deberán desarrollarse de manera presencial. No obstante, cuando así lo acuerden expresamente la institución formativa y el escenario de práctica, podrán llevarse a cabo en modalidad híbrida o virtual, siempre que sea compatible con la naturaleza de la actividad y conforme a la regulación existente en la respectiva vía de cualificación en la cual se adelanta la formación. En cualquier caso, al estudiante se le deberá asegurar la afiliación a la seguridad social y el respeto de los derechos que correspondan según la modalidad de contratación definida para el desarrollo de la práctica.

Parágrafo. El horario de la práctica laboral deberá permitir que el estudiante asista a las actividades formativas que la Institución de Educación disponga.

ART. 35°. - Edad mínima. Las prácticas laborales no podrán ser realizadas por estudiantes menores de quince (15) años, en concordancia con lo establecido por el artículo 35 del Código de la infancia y la Adolescencia, y el literal a) del artículo 16 de la Ley 1780 de 2016. En caso de que el estudiante tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años, sus representantes legales tramitaran previamente la autorización ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local.

Parágrafo primero. En el contrato de aprendizaje, la autorización prevista en este artículo solo será exigible cuando el aprendiz tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años al inicio de la fase práctica.

Parágrafo segundo. El Ministerio del Trabajo regulará el trámite de autorización de prácticas laborales para adolescentes, de conformidad con lo dispuesto en el presente Capítulo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de este decreto.

ART. 36°. - Horario de práctica para adolescentes. Las prácticas laborales de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, se realizarán acorde con los horarios máximos establecidos en la respectiva autorización emitida por el Inspector del Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Entre 15 y menos de 17 años: horario diurno hasta las seis (6) p. m., con máxima seis (6) horas diarias, para un total de treinta (30) horas a la semana.

Entre 17 y menos de 18 años: horario hasta las ocho (8) p. m., con máximo ocho (8) horas diarias, para un total de cuarenta (40) horas a la semana.

Parágrafo primero. La adolescente entre 15 y menos de 18 años en caso de maternidad, conforme lo establecido por el artículo 116 de la Ley 1098 de 2006, tendrá un horario de práctica así: a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, hasta las seis (6) p. m. con máximo cuatro (4) horas diarias, para un total de veinte (20) horas a la semana.

Parágrafo segundo. En caso de que la jornada ordinaria o la máxima legal vigente aplicable al escenario de práctica donde los adolescentes realicen su práctica laboral sea inferior a los límites señalados en los numerales del presente artículo, se deberá aplicar el horario de menor duración.

En los demás aspectos resulta de obligatoria aplicación lo señalado por el Decreto 1072 de 2015 y por el Decreto 223 del 5 de marzo de 2026.

CAPÍTULO VII

Vacancias

ART. 37°. - Vacantes. Cuando se produzca vacantes o nuevas necesidades de personal, DIODIAGNOSTICO S.A.S, buscará la persona más idónea para llenar la vacante. La selección de candidatos será efectuada por el área de Talento Humano, a través de un proceso técnico de selección diseñado para el efecto. Los resultados de las pruebas tendrán el carácter de confidencial.

Los mecanismos, procesos y procedimientos para dicha selección serán bajo el diseño y formato de la empresa según su convivencia y funcionalidad.

ART. 38°. - Prohibición. La contratación para cubrir las vacantes con familiares en cuarto grado de consanguinidad o civil, y primero de afinidad de trabajadores de la Institución se encuentran totalmente prohibidos, salvo previa autorización escrita de la Gerencia General.

CAPITULO VII

Trabajadores accidentales o transitorios

ART. 39°. - Definición. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales y objeto social de DIODIAGNOSTICO SAS. Estos empleados tienen derecho, además, de la remuneración pactada, a todas las prestaciones y beneficios establecidos a favor de los trabajadores permanentes, de conformidad con lo dispuesto por la Corte Constitucional en su decisión de declarar la exequibilidad parcial del Artículo 6 del Código Sustantivo de Trabajo. (Sentencias C-823 y C-825 de octubre 4 de 2006).

ART. 40°. -Aplicación. Para efectos de la aplicación de las nomas que requieren de un número determinado de trabajadores, se establece que no tienen el carácter de empleados permanentes según la Ley, los siguientes:

- a. Las personas que se contraten para desempeñar trabajos ocasionales, accidentales o transitorios, cuya duración no exceda del máximo término fijado la ley.
- b. Las personas que se contraten a término fijo con el fin de reemplazar temporalmente al personal en vacaciones o en uso de licencias, incapacidad o por incremento temporal de actividades, o en otras actividades análogas, circunstancias que se harán constar siempre en el contrato. El término podrá ser inferior a un (1) año, de acuerdo a lo estipulado en la Ley 50 de 1.990, artículo 3 por cuanto reemplazan al trabajador(a) titular del cargo, en forma temporal.

ART. 41°. - No son trabajadores de la empresa, ni simples intermediarios ni representantes de la DIODIAGNOSTICO S.A.S, sino verdaderos empleadores de su trabajadores, los contratistas independientes, o sea los que contraten con la EMPRESA la ejecución de una o varias obras o labores, por un precio determinado o determinable, para realizarlas con sus propios medios, con autonomía técnica y directiva y asumiendo el contratista todos los riesgos, así como los subcontratistas y empresas de servicios temporales.

CAPITULO VIII

Admisión

ART. 42°. - **Requisitos.** En el proceso selección y admisión al postulante, DIODIAGNOSTICO SAS podrá requerirle, conforme al cargo y/o vacante que corresponda, lo siguiente:

- Ser Mayor de edad
- Poseer título académico, técnico o profesional, o el cumplimiento de los requisitos académicos mínimos necesarios para el cabal cumplimiento del cargo, funciones y responsabilidades.
- Exámenes técnicos para la comprobación de las calidades profesionales y de conocimiento.
- Presentar una solicitud de empleo en los formularios que la empresa estime conveniente y llenar las hojas de información respectiva adjuntando la documentación exigida por la empresa según lo establecido en el artículo 8° del presente Reglamento Interno de Trabajo.

ART. 43°. - **Veracidad.** El solicitante declara que todos los datos son verdaderos y que no ha modificado, omitido, ocultado, ni suprimido ninguna información que pueda ser relevante para direccionar y/o influenciar la decisión de su contratación por parte de DIODIAGNOSTICO SAS. La inexactitud de los datos o información consignados por el postulante al solicitar el empleo, y utilizados para su contratación, documentos falsos o alterados, el ocultamiento de información importante, tales como, pero sin limitarse a antecedentes penales, disciplinarios etc, constituyen faltas graves a este reglamento y son causa para la terminación del contrato de trabajo.

ART. 44°. - **Reserva.** DIODIAGNOSTICO SAS se reserva el derecho de realizar las investigaciones necesarias para establecer la veracidad de los antecedentes e historial del aspirante a ocupar una vacante. Después de verificar los datos, DIODIAGNOSTICO SAS se reserva también la potestad de contratar o no al aspirante, sin que esto le otorgue ningún derecho a ocupar está vacante.

ART. 45°. - **Referencias.** La empresa podrá solicitar las referencias que estime necesarias sobre el aspirante, y se reserva la libertad de verificar la información antes y/o después de su contratación, así como los demás datos presentados. Después de verificar los datos obtenidos, la empresa se reserva el derecho de contratar o no al aspirante, sin que esto implique derecho alguno a ocupar está vacante.

CAPÍTULO IX

Jornada de trabajo

ART. 46°- Jornada Máxima Legal. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

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

La reducción de la jornada laboral semanal se puede resumir así:

Del 16 de julio de 2023 al 15 de julio de 2024	47 horas semanales.
Del 16 de julio de 2024 al 15 de julio de 2025	46 horas semanales.
Del 16 de julio de 2025 al 15 de julio de 2026	44 horas semanales.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el/la trabajador(a) podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas o cuarenta y dos (42) horas, cuando esté vigente su aplicación, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas o cuarenta y dos (42) horas semanales, cuando esté vigente su aplicación, dentro de la Jornada Ordinaria de conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

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

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

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

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

Parágrafo 1°. DIODIAGNOSTICO S.A.S. no podrá, aún con el consentimiento del/la trabajador(a), contratarlo(a) para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 2°. DIODIAGNOSTICO S.A.S. y la Caja de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas.

ART. 47°- Modificación y turnos. Los trabajadores de DIODIAGNOSTICO S.A.S. deberán respetar la jornada de trabajo asignada, así como las modificaciones que realice el empleador y que puedan surgir durante la vigencia de su contrato de trabajo de acuerdo con la necesidad del servicio. La Institución podrá realizar cambios de jornadas laborales, sedes y establecimiento de turnos, de acuerdo a las necesidades del servicio, requiriendo solo una notificación previa al trabajador.

ART. 48° – Turnos sector salud. En atención a la naturaleza de los servicios de salud prestados por DIODIAGNOSTICO S.A.S. y a la necesidad de garantizar la continuidad, oportunidad, calidad y seguridad en la atención de los usuarios, la Empresa podrá organizar el trabajo mediante jornadas ordinarias, horarios flexibles, turnos fijos o rotativos, sucesivos, diurnos, nocturnos o mixtos, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Los horarios de trabajo, turnos, períodos de descanso y demás condiciones relacionadas con la prestación del servicio serán establecidos y programados por la Empresa de acuerdo con las necesidades operativas, asistenciales, administrativas y del servicio, respetando en todo caso los límites de la jornada máxima legal, los descansos obligatorios y el reconocimiento de los recargos

legales a que haya lugar.

La programación de turnos podrá ser modificada por la Empresa cuando las necesidades del servicio así lo requieran, previa información al trabajador, sin que ello constituya modificación unilateral de las condiciones esenciales del contrato de trabajo, siempre que se respeten las disposiciones legales vigentes.

La Empresa podrá implementar sistemas de turnos continuos o sucesivos que permitan la prestación ininterrumpida de los servicios cuando la operación lo requiera, garantizando el cumplimiento de las normas laborales aplicables en materia de jornada, descansos y remuneración.

ART. 49°. - Desconexión Laboral. Se garantiza el derecho a la desconexión laboral conforme Ley 2191 de 2022, salvo cargos de dirección o urgencias médicas atendiendo la necesidad de la prestación del servicio de salud, atención médica y de urgencias con oportunidad, continuidad y seguridad.

ART. 50°. – Registro de llegada y salida. DIODIAGNOSTICO S.A.S. ha implementado herramientas tecnológicas, biométricas y de control para llevar el registro de las horas de ingreso y salida del personal, como para dejar trazabilidad del cumplimiento de la jornada laboral y las ausencias al lugar de trabajo.

ART. 51°. – Cumplimiento de la jornada laboral y efectos de su incumplimiento. Para el pago de la nómina se validarán los registros biométricos del personal, con el fin de validar la puntualidad y asistencia del personal a sus jornadas laborales. En caso de presentarse durante el mes incumplimientos a la misma, la Institución prescindirá del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, conforme a lo establecido en el numeral 3° del artículo 113 del Código Sustantivo de Trabajo. **Parágrafo.** - De existir fallas técnicas al momento de efectuar el registro biométrico, que la realización del registro, el/la trabajador(a) deberá informar de manera inmediata a su superior, con quien levantará acta de la fecha y hora de ingreso, con el soporte o evidencia de la falla, que deben ser remitidas inmediatamente a la Coordinación/Jefatura de talento humano. De no remitirse dichos soportes a talento humano, se tendrá por inasistencia al lugar de trabajo.

ART. 52°. – Exclusión jornada máxima Legal. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo. (literal a, Art. 162 del C.S.T.)

ART. 53°. - Retardo y/o ausencia al turno. Si un trabajador se atrasa o falta a un turno sin previo aviso, quien esté cumpliendo el turno inmediato anterior, dará aviso del hecho al responsable del área, pero será su responsabilidad cubrir dicha función hasta ser relevado, ante lo cual se le pagará de acuerdo a la ley.

ART. 54°. - Multas: DIODIAGNOSTICO S.A.S. podrá: 1. Imponer, por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, multas de hasta la quinta (5ª) parte del salario de un (1) día, para ser consignados en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores. 2. Descontar las multas del valor de los salarios. 3. La imposición de una multa no impide prescindir del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, por ausencia al lugar y jornada de trabajo, sea total o parcialmente.

CAPITULO X

Horas Extras, Trabajo Nocturno o Suplementario

ART. 55°. - Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 10 de Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

ART. 56°. - Remuneración del trabajo nocturno y del suplementario. DIODIAGNOSTICO S.A.S. frente a las horas extras, trabajo nocturno o suplementario, en caso de requerirse, dará cumplimiento a lo establecido en el Capítulo III del Título 6° del Código Sustantivo de Trabajo, Artículo 10°, Capítulo II de la ley 2466 de 2025, y demás normas que regulen la materia.

Parágrafo. - La empresa reconocerá trabajo suplementario o de horas extras solo cuando la Gerencia y/o Subgerencia lo haya autorizado expresamente a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 29 de este reglamento.

ART. 57°. - Relación de horas extra. DIODIAGNOSTICO S.A.S. llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de la INSTITUCIÓN. Para todos los efectos de este registro se tendrá para todos los efectos los generados a partir de la herramienta tecnológica, biométrica y de control señalados en el artículo 21° de este reglamento.

El empleador entregará al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Ese registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago, cuando se solicitare.

Parágrafo. Conforme al Parágrafo del Art. 12 del Capítulo II de la ley 2466 de 2025, no se requiere permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.

ART. 58°. - Límite al Trabajo Suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. **Parágrafo.** Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente.

CAPITULO XI

Días de Descanso Legalmente Obligatorios

ART. 59°. - Norma General. DIODIAGNOSTICO S.A.S. aplicará, cuando proceda, lo establecido en el Capítulo III del Título 7° del Código Sustantivo de Trabajo.

ART. 60°. - Remuneración en días de descanso obligatorio. Con fundamento en el artículo 14 del capítulo II de la ley 2466 de 2025, operará así: 1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa; 2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo primero. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo segundo. Para todos los efectos, cuando se haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

Parágrafo tercero. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, será implementado de manera gradual por DIODIAGNOSTICO S.A.S., de la siguiente manera: (1) A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio al 80%; (2) A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio al 90%; (3) A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo del 100% por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

CAPITULO XII

Vacaciones Remuneradas

ART. 61°. - Derecho. (1) Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año continuo tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. 2. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

ART. 62°. - Época de vacaciones. La época de vacaciones será señalada por DIODIAGNOSTICO S.A.S. a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

ART. 63°. - Concesión. DIODIAGNOSTICO S.A.S. dará a conocer con quince (15) días de anticipación a el trabajador, la fecha en que le concederá la vacaciones.

TITULO II

CAPITULO I

Permisos y Licencias

ART. 64°. - Concesión. DIODIAGNOSTICO S.A.S., concederá y facilitará a sus trabajadores los cambios de turno respectivos o de jornada temporal conforme a los literales a) al g) del numeral 6° del Art. 57 del C.S.T., modificado por la ley 2466 de 2025, Con base en lo anterior, el trabajador deberá notificar de manera oportuna a la empresa y a sus representantes entregando los respectivos soportes que acrediten la solicitud, para implementar las medidas necesarias que requiere la continuidad de la prestación del servicio asistencial.

ART. 65°. - Permisos en general. Todos los permisos otorgados por cualquier índole o naturaleza por la institución, a través de las personas autorizadas, deberán ser justificados y respaldados con los documentos pertinentes para cada caso a satisfacción total de la institución. En Caso contrario se tomarán las medidas pertinentes. La Institución al momento de generar el permiso indicará con qué condiciones lo otorga y como debe reponer el tiempo que se otorga como permiso.

ART. 66°. - Permisos. Los trabajadores están obligados a pedir personalmente permiso por lo menos con 48 horas de anticipación y no podrán ausentarse del lugar del trabajo sin haber recibido la correspondiente autorización, la cual será de potestad del empleador y solo se otorga por parte de Gerencia y Subgerencia.

ART. 67°. - Permiso citas médicas. Los trabajadores que soliciten permiso para citas médicas, deben diligenciar el formato permitente el cual será expedido en la oficina de Talento Humano, para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, deberá informar a DIODIAGNOSTICO S.A.S. adjuntando certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

- En caso de urgencia, el trabajador deberá presentar dentro de un plazo máximo de tres (3) días hábiles el soporte médico correspondiente (constancia de atención y, de ser aplicable, incapacidad).
- Si la cita médica se realiza dentro de la misma ciudad, se concederá un permiso de hasta tres (3) horas.
- Si la cita se realiza fuera de la ciudad, se concederá un permiso de medio (½) día laboral.

ART. 68°. - Permisos por obligaciones escolares: Se concederá permiso para atender obligaciones escolares únicamente cuando el trabajador acredite mediante comunicación formal del colegio que:

- Está siendo requerido directamente como acudiente.
- Y que se requiere su presencia de manera indispensable en representación del menor.

- Este permiso deberá ser solicitado con una antelación mínima de dos (2) días hábiles y acompañado del soporte respectivo.

ART. 69°. - Permisos por citaciones judiciales, administrativas o legales:

El trabajador tendrá derecho a permiso laboral para asistir a citaciones judiciales, administrativas o de carácter legal, siempre que presente el documento oficial que justifique su comparecencia. Este soporte deberá entregarse con una antelación mínima de dos (2) días hábiles.

La no presentación del soporte en los términos establecidos será causal para negar el permiso.

ART. 70°. - Permiso para Estudios. El/la trabajador(a) debe pasar una solicitud por escrito al área de Talento Humano, para su estudio y previa aprobación. Para tal fin se requiere la aprobación de Gerencia General. La institución determinará si es viable o no la solicitud de acuerdo al cargo que ocupa dentro de la Institución, y la necesidad del servicio.

ART. 71°. - Ausencia por enfermedad. El trabajador deberá justificar su ausencia por enfermedad mediante la incapacidad médica respectiva. El trabajador debe entregar y/o remitir al área de Talento Humano el soporte de su incapacidad médica, una vez otorgada por la EPS o IPS respectiva, el mismo día de su otorgamiento o, a más tardar, el día siguiente a la fecha de la atención médica. Si después de vencida la incapacidad el/la trabajador(a) no se reintegra sin causa justificada, se sujetará a las sanciones disciplinarias correspondientes y establecidas en este Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo. - Validación Incapacidades. DIODIAGNOSTICO S.A.S., a través del área de talento humano, o quien haga sus veces, validará la autenticidad de la incapacidad y/o su transcripción ante la EPS a la que se encuentre afiliado el/la trabajador(a).

ART. 72°. - Inasistencia y abandono. La inasistencia a la jornada laboral contratada y asignada, como el abandono del puesto de trabajo dentro de la jornada laboral respectiva por más de tres (3) días consecutivos en un mismo mes, o más de tres (3) días discontinuos en un mismo mes, sin justa causa debidamente comprobada y acreditada ante la oficina de Talento Humano, constituirá justa causa de terminación del contrato de trabajo conforme al numeral 6° del Art. 62 del C.S.T.

CAPÍTULO II

Licencias No Remuneradas

ART. 73°. - Solicitud. El trabajador podrá solicitar por escrito al área de Talento Humano una licencia no remunerada, indicando su duración (inicio y fecha de reintegro) la cual se someterá a estudio de la Gerencia General y/o Subgerencia. Una vez estudiada la solicitud de licencia no remunerada se dará respuesta por escrito sobre su aprobación o negativa, atendiendo la necesidad del servicio.

Parágrafo. Las incapacidades originadas en los tratamientos médicos cuya finalidad sea estética, no son cubiertas por el sistema de seguridad social en salud. Por lo cual DIODIAGNOSTICO S.A.S. no está obligada a pagarlas, dado esto el trabajador está en la posibilidad de solicitar una licencia no remunerada dependiendo de los días que su tratamiento estético le genere, como la incapacidad y el empleador validará si es posible otorgarla de acuerdo a la necesidad del servicio.

CAPÍTULO III

Licencias remuneradas

ART. 74°. - DIODIAGNOSTICO S.A.S. concederá licencias remuneradas en los casos previstos por el numeral 6° del artículo 57 del C.S.T., modificado por la ley 15 de la ley 2466 de 2025, y en los siguientes eventos:

ART. 75°. - Licencia de Maternidad. DIODIAGNOSTICO S.A.S. otorgará licencia de maternidad de acuerdo con lo establecido en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo complementen o lo modifiquen.

ART. 76°. - Licencia de maternidad parto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a

la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato, conforme a la ley 2114 de 2021.

ART. 77°. - Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior, conforme a ley 2114 de 2021.

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

ART 78°. - Descanso remunerado en caso de aborto. DIODIAGNOSTICO S.A.S. otorgará descanso remunerado en caso de aborto de acuerdo con lo establecido en el artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 79°. - Descanso por lactancia. DIODIAGNOSTICO S.A.S. concederá a la trabajadora descanso remunerado durante la lactancia de acuerdo con lo establecido en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

Art. 80°. - Licencia de paternidad. DIODIAGNOSTICO S.A.S. concederá licencia de paternidad según lo establecido en el artículo 236 y ss del Código Sustantivo del Trabajo, ley 2114 de 2021 y demás normas que lo complementen o lo modifiquen. **Parágrafo Segundo.** El padre, biológico o adoptante, tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad (14) días calendario.

Art. 81°. - Licencia por calamidad doméstica. DIODIAGNOSTICO SAS, otorgará esta licencia en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador; gravedad conforme a los lineamientos fijados por la jurisprudencia.

ART. 82°. -Licencia por luto. DIODIAGNOSTICO SAS otorgará licencia por luto de acuerdo con lo establecido en el artículo 57 Numeral 10° del Código Sustantivo del Trabajo.

TITULO III

CAPÍTULO ÚNICO

Salario, modalidades, períodos de pago y salario mínimo

ART. 83°. - La INSTITUCIÓN y el/la trabajador(a) convendrán lo relativo al salario, teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra o por tarea, etc., siempre respetando el salario mínimo legal vigente, o el fijado en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

ART. 84°. - Salario integral. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales se podrá estipular por escrito un salario integral, que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades los aportes se disminuirán

en un treinta por ciento (30%). El trabajador que desea acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%). El trabajador que desea acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

Art. 85°. - Estipulación. El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministre al trabajador o a su familia, salvo estipulación en contrario, según lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

ART. 86°. - Salario en especie. El salario en especie debe estipularse y valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%) del mismo.

ART. 87°. - Periodicidad. DIODIAGNOSTICO S.A.S. reconocerá y pagará mes vencido los valores pactados como contraprestación al servicio efectivamente prestado, aplicando las deducciones y reducciones como beneficios de ley.

ART. 88°. - Valor. DIODIAGNOSTICO S.A.S., reconocerá y pagará como salario el/la trabajador(a) el valor que tenga establecido conforme a la escala salarial correspondiente, por labor y servicio efectivamente prestado. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se sucedan en el mes.

ART. 89°. - Plazo. Los pagos de nómina se efectuarán por medio de transferencia bancaria, a la cuenta de ahorros suministrada por el trabajador, a través de la certificación bancaria allegada a su contratación, dentro de los primeros diez (10) días hábiles de cada mes siguiente al mes de prestación efectiva del servicio.

ART. 90°. - Salario. Mínimo. La institución pagará el salario mínimo que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que, por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada máxima legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen efectivamente, es decir, proporcionalmente al trabajo efectivamente realizado. Siempre con la salvedad para los contratos de trabajo con menores de edad.

TITULO IV

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

ART. 91°. -Implementación. DIODIAGNOSTICO S.A.S. tiene implementado el SG-SST conforme Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019.

ART. 92°. - Obligatoriedad. Los trabajadores deberán dar cumplimiento estricto a las obligaciones que les correspondan en acatamiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, protocolos, guías y recomendaciones de bioseguridad, de acuerdo con las normas legales vigentes, y demás reglamentaciones que establezca la institución dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ART. 93°. - Incumplimiento. El incumplimiento por parte de él/la trabajador(a) o el contratista de las instrucciones, reglamentos, protocolos, guías, recomendaciones y determinaciones de

prevención de riesgos adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo implementado en DIODIAGNOSTICO SAS., facultan a la coordinación de Talento Humano para la terminación del vínculo contractual o la relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa. (D.1295/94, art 91, modificado por la ley 1562 de 2012).

ART. 94°. - Elementos. Utilizar y mantener adecuadamente las instalaciones de la INSTITUCIÓN, los elementos de trabajo, los dispositivos para control de riesgos y los equipos de protección personal que DIODIAGNOSTICO SAS le suministre, y conservar el orden y aseo en los lugares de trabajo.

ART. 95°. - Autorización. Abstenerse de operar sin la debida autorización del jefe inmediato, herramientas, maquinarias o equipos distintos a los que les han sido asignados.

ART. 96°. - Información Riesgos. Dar aviso inmediato a sus superiores sobre la existencia de condiciones defectuosas, o fallas en las instalaciones, maquinarias, procesos y operaciones de trabajo, y sistemas de control de riesgos.

ART. 97°. - Cumplimiento. Acatar las indicaciones de los servicios de Medicina Preventiva y Seguridad Industrial de la institución, y en caso necesario utilizar prontamente los servicios de primeros auxilios.

ART. 98°. - Prohibición. No introducir bebidas alcohólicas u otras sustancias no autorizadas en los lugares o centros de trabajo ni presentarse en los mismos bajo los efectos de sustancias embriagantes, estupefacientes o alucinógenas; y comportarse en forma responsable y seria en la ejecución de sus labores.

ART. 99°. - Información condiciones de salud. Los trabajadores estarán en la obligación de informar al área de Seguridad y Salud en el trabajo, las condiciones de Salud en las que se encuentra al ingreso y durante su permanencia en la institución.

ART. 100°. – Reporte de incidentes y accidentes de trabajo. En caso de accidente de laboral, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador deberá notificar lo sucedido al jefe inmediato o coordinador y al responsable del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo (anteriormente Salud ocupacional), quienes a su vez ordenarán de ser necesario la prestación inmediata de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, y con el fin de determinar las causas y poder tomar las medidas necesarias para que el accidente no vuelva a presentarse, denunciando paralelamente el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ART. 101°. - Obligación. Después de notificado el evento ante la Aseguradora de Riesgos Laborales, el trabajador estará en la obligación de asistir al centro asistencial remitido, así como de seguir las indicaciones médicas impartidas por el profesional de la Salud durante la atención (exámenes, toma de medicamentos, terapias, entre otros). Las incapacidades otorgadas por los profesionales de la Salud durante la atención del accidente en el centro asistencial remitido, deben tomarse de manera completa, siguiendo paso a paso las recomendaciones realizadas.

ART. 102°. - Deber de reportar accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra dentro de la INSTITUCIÓN, deberá ser informado de manera inmediata al área de Seguridad y Salud en el trabajo, quien realizará el reporte a la entidad Administradora de Riesgos Laborales ARL, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ART. 103°. - Cumplimiento normas riesgos profesionales. En todo caso, lo referente a los puntos de que se trata este capítulo, tanto DIODIAGNOSTICO S.A.S. como el/la/los trabajadores(a), se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo (Capítulo II, Art. 199 al art. 209), a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ART. 104°. - Obligaciones Empleador. Son obligaciones especiales del empleador las establecidas en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, las fijadas en este Reglamento y en el contrato de trabajo. Y, además, también lo serán:

1. El acceso del trabajador al Sistema de Seguridad Social Integral y su afiliación a salud, pensión y riesgos laborales.
2. Afiliar y pagar los aportes a la seguridad social integral en favor de los trabajadores durante los plazos dispuestos en la ley.
3. Aplicar todas las disposiciones legales y reglamentarias para prevención y corrección de conductas de acoso laboral, acoso sexual en el ámbito laboral y cualquier otro tipo de violencia o discriminación.
4. DIODIAGNOSTICO S.A.S. efectuará oportunamente los descuentos autorizados por el trabajador y que se ajusten a la ley.
5. Darle trámite a las órdenes judiciales de manera inmediata, tratándose de oficios embargos, el salario mínimo es inembargable (artículo 154 C.S.T.). Por excepción, procede el embargo del salario mínimo cuando se trata de embargos en procesos de alimentos o créditos de cooperativa.
6. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la INSTITUCIÓN y asistir periódicamente a los programas de prevención y promoción adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales (art. 26 Ley 1562 de 2012).
7. Efectuar el pago de la liquidación de prestaciones sociales dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de terminación del contrato de trabajo, indistintamente de la causal y razón de su terminación.
8. Todas las demás derivadas de la Ley, reglamentos y los contratos de trabajo suscritos.

ART. 105°. - Obligación(es) Especial(es) de los Trabajador(es). Son obligaciones especiales del trabajador las establecidas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, las fijadas en este Reglamento, en el contrato de trabajo, manuales, descripción de funciones y cargo, directrices, memorando(s), circulares e instrucciones que imparta el trabajador o las autoridades nacionales, regionales o distritales aplicables al sector salud.

PARÁGRAFO. La violación de cualquiera de estas obligaciones se califica como falta grave para los efectos dispuestos en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 106°. - Prohibiciones Empleador. Son prohibiciones de los empleadores las establecidas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 107°. - Prohibición(es) trabajador(es). Son prohibiciones de los trabajadores las establecidas en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, las fijadas en este Reglamento, en el contrato de trabajo, manuales, descripción de funciones y cargo, directrices, memorando(s), circulares, comunicados e instrucciones que imparta el trabajador o las autoridades nacionales, regionales o distritales aplicables al sector salud. Y, adicionalmente, a título enunciativo, las siguientes:

I. Conducta, disciplina y convivencia

1. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de estupefacientes, o consumirlos en la jornada, en áreas de descanso o en las instalaciones de la empresa o zonas aledañas.
2. Simular enfermedad, falsificar incapacidades, certificados o cualquier documento relacionado con la prestación del servicio, o que pretenda justificar inasistencia al lugar de trabajo.
3. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin autorización previa; abandonar el puesto sin permiso; ausentarse del sitio de trabajo durante la jornada sin autorización.
4. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, sabotear procesos, ocultar, destruir o desechar el trabajo o elementos de trabajo encomendado, o cuya custodia provisional ejerza por su cargo, o incitar a suspensiones o paros no autorizados.
5. Negarse de forma injustificada a cumplir órdenes legítimas de los superiores jerárquicos en el desempeño del cargo.
6. Proferir ofensas, injurias, amenazas, coacciones, agresiones físicas o verbales, hostigamiento o conductas de naturaleza sexual que vulneren la dignidad, intimidad o integridad de cualquier persona en la empresa.
7. Originar, participar o promover riñas, escándalos o conductas que alteren la disciplina, el orden o la imagen de la empresa dentro o en las inmediaciones de sus instalaciones.
8. Mantener conductas reiteradas de indisciplina, grosería o trato despectivo hacia compañeros, superiores, usuarios, pacientes, vigilantes o terceros vinculados a la empresa.
9. Almacenar y/o difundir material pornográfico, discriminatorio o ilícito en los equipos o redes de la empresa y/u observar o llevar a cabo comportamientos eróticos, apasionados con compañeros de trabajo o cualquier persona en las instalaciones de la INSTITUCIÓN sea dentro o por fuera de su jornada de trabajo, o en zonas aledañas a la INSTITUCIÓN.

II. Asistencia, horario y control de tiempo

10. No registrar la hora de ingreso, salida o pausas en el sistema de control horario implementado por la empresa, o alterar, falsificar o manipular dichos registros.
11. Empezar o terminar labores en horas distintas a las ordenadas sin autorización; cambiar de jornada o turno sin permiso o autorización escrita.
12. Retardos reiterados o faltas totales o parciales al horario de trabajo sin excusa suficiente, conforme a la gradación de faltas de este reglamento.
13. Realizar actividades personales durante la jornada que impidan, retarden o afecten el cumplimiento de las funciones (ventas, tertulias, juegos de azar, llamadas personales repetidas, uso no autorizado de dispositivos electrónicos, consumo de alimentos en el puesto de trabajo, grabaciones para redes sociales o apps de cualquier tipo sea haciendo uso no de áreas, imágenes, signos distintivos de la INSTITUCIÓN, su personal o pacientes).

III. Imagen, indumentaria e higiene

14. Presentarse sin el uniforme, carné e indumentaria obligatoria según el modelo establecido por la empresa, o usar vestimenta que afecte la higiene, seguridad o la imagen institucional sin autorización.
15. Realizar arreglos personales (manicure, pintura, peinado, etc.) en horas y lugares de trabajo cuando ello contravenga normas de higiene o seguridad y/o ponga o no en riesgo a los pacientes y/o usuarios.

IV. Seguridad, salud ocupacional y uso de instalaciones

16. No utilizar o utilizar indebidamente los elementos de protección personal entregados por la empresa o rehusar cumplir las normas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.
17. Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad de las personas, instalaciones o equipos; manipular sustancias tóxicas, explosivas o peligrosas sin autorización.
18. Introducir personas, paquetes u objetos a las instalaciones sin la autorización y el registro exigidos por la empresa y el cuerpo de vigilancia; permitir el acceso de terceros no autorizados a la empresa o a áreas de acceso restringido o personal diferente a los usuarios o familiares de los pacientes a áreas distintas a la específicamente requerida.
19. Fumar, cocinar, calentar o preparar alimentos fuera de las áreas expresamente autorizadas para descanso y alimentación y dispuestas por el empleador para tales efectos.
20. Conducir vehículos de la empresa sin licencia válida, o sin ser función propia de su cargo, o con documentos vencidos, o permitir que personas no autorizadas los conduzcan; transportar personas u objetos sean propios o de la empresa sin autorización.

V. Uso, custodia y conservación de bienes y equipos

21. Sustraer, trasladar, vender, prestar, permutar, cambiar o apropiarse de bienes, materias primas, productos, herramientas, equipos, vehículos o cualquier elemento propiedad de la empresa, los usuarios o pacientes, sin autorización escrita.
22. Abandonar máquinas, herramientas o equipos asignados, entregarlos a terceros o permitir su uso por personas no autorizadas por la empresa.
23. Dañar, destruir, averiar total o parcialmente, o causar pérdida de maquinaria, equipos, instalaciones, materiales, productos en proceso o terminados por acción intencional o por negligencia grave, o abstenerse de seguir las instrucciones del fabricante, el empleador o usar repuestos o partes distintas a los autorizadas o marcas avaladas por el fabricante y/o el empleador.
24. Retirar, destruir o dar a conocer documentos, archivos o información física sin la autorización expresa y por escrito de la empresa y el titular de la información.
25. Salir de las instalaciones con paquetes, bolsas u objetos sin la autorización del empleador y sin someterlos a la verificación de seguridad que la empresa determine.

VI. Información, sistemas, confidencialidad y comunicaciones

26. Extraer, divulgar, enviar o poner a disposición de terceros no autorizados por la Gerencia información, documentos, datos e información sensible de usuarios, pacientes, historias clínicas, proveedores, clientes o de la empresa sin la autorización correspondiente; violar cláusulas de confidencialidad contractuales, legales o reglamentarias.
27. Instalar, modificar, reproducir, destruir software, manipular sistemas, retirar información en medios magnéticos (CD, USB, discos), destruirlos, total o parcialmente, o utilizar recursos informáticos sin autorización o para fines distintos a la realización de la labor contratada; usar indebidamente el correo electrónico institucional -cuando fuere proporcionado-.
28. Acceder, almacenar, descargar, reproducir o difundir material pornográfico, lascivo, discriminatorio o ilícito a través de los sistemas físicos o electrónicos de la empresa o en sus instalaciones bajo cualquier medio o herramienta física o tecnológica.
29. Hacer uso indebido de medios de comunicación, redes sociales y plataformas corporativas (teléfono, computador, Internet, intranet) para fines distintos a los laborales, cargo y funciones, sin autorización.

30. Hacer uso de redes sociales, sistemas de mensajería instantánea o cualquier herramienta tecnológica para hacer videos, registros fotográficos y/o reproducir total o parcialmente áreas y zonas de la institución, pacientes, su personal y directivos.

VII. Conflictos de interés, corrupción y conducta económica

31. Recibir, solicitar o aceptar comisiones, prebendas, dádivas, pagos o beneficios en dinero, especie o de cualquier naturaleza, directa o indirectamente, de clientes, proveedores, competidores o terceros que comprometan la independencia del trabajador(a), la objetividad en el proceso de selección o perjudiquen los intereses de la empresa.
32. Prometer, ofrecer o conceder beneficios no justificados a terceros para obtener favores o ventajas para sí o para terceros.
33. Prestar servicios a otros empleadores, trabajar por cuenta propia o realizar actividades que compitan con la empresa durante la jornada, en vacaciones, incapacidades o licencias remuneradas sin autorización.
34. Participar en maniobras para obtener liquidaciones parciales de prestaciones (cesantías u otras) mediante documentos falsos o negociaciones simuladas.
35. Mantener intereses comerciales, financieros o técnicos con terceros que busquen obtener un provecho ilícito de la empresa, o bien siendo lícito, pretendan otorgarle un beneficio directo y de cualquier naturaleza al trabajador(a).

VIII. Rendimiento, idoneidad y obligaciones específicas

36. Desempeñar defectuosamente el trabajo por ineptitud, negligencia grave o falta de diligencia, cuando ello cause perjuicio a la empresa, usuario o paciente y no se corrija tras requerimiento razonable.
37. No elaborar, entregar o suministrar informes, reportes o documentación exigida por el superior, la gerencia y la subgerencia, o suministrar información falsa en diligencias, descargos o procesos internos.
38. Presentar faltantes injustificados, irreales en caja, inventarios o en la custodia de bienes de la empresa, usuarios, pacientes o proveedores.
39. Pesar, empacar, despachar o manipular productos en forma errónea o fraudulenta que afecte la cantidad o calidad de los bienes de la empresa, usuarios o pacientes, clientes o proveedores, o que pretendan simular una mayor o menor cantidad a la entregada a la empresa y/o almacenada en la empresa.

IX. Conductas delictivas, sancionables y otras prohibiciones graves

40. Cometer actos inmorales, delictivos o conductas que configuren falta grave, muy grave o reiteración por segunda vez de falta leve, dentro o fuera del servicio cuando afecten la relación laboral, la seguridad o la imagen de la empresa, sea contra personas, pacientes, usuarios, compañeros, proveedores o personas o bienes de la empresa.
41. Ser objeto de detención preventiva por más de treinta (30) días, salvo que posteriormente sea absuelto, o cuando la conducta afecte gravemente la relación laboral.
42. Falsificar, alterar, crear, suprimir o expedir documentos, certificados o récords de la empresa para beneficio propio o de terceros que no correspondan a la realidad.
43. Cualquier violación grave de obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, o de las prohibiciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en pactos o convenciones colectivas aplicables.
44. Quedan prohibidas todas las conductas que, por su naturaleza, contravengan las funciones asignadas, los manuales de cargo, las políticas internas o las disposiciones legales aplicables y que no estén expresamente previstas en este listado.

ART. 108°. - Deberes. Los trabajadores tienen como deberes, adicionalmente a los señalados en la ley, el contrato individual de trabajo, en memorando, comunicados e instrucciones que imparta el empleador, los siguientes:

I. Deberes generales de ejecución y diligencia

1. Realizar personalmente las labores contratadas en los términos, horarios y condiciones pactadas, con la debida diligencia, eficiencia y calidad exigidas por la naturaleza del cargo, funciones y aplicables a los servicios asistenciales y/o administrativos.
2. Obedecer y cumplir las órdenes e instrucciones legítimas impartidas por la empresa o sus representantes conforme al orden jerárquico, así como las disposiciones contenidas en este Reglamento, los manuales de funciones, memorandos, comunicados e instrucciones que imparta la empresa o sus representantes.
3. Actuar de buena fe, con honestidad y honorabilidad, poniendo al servicio del empleador toda su capacidad profesional y moral.
4. Aceptar traslados o reasignaciones temporales dentro de la empresa y/o sus sedes cuando no impliquen desmejoramiento salarial ni vulneración de derechos adquiridos, salvo pacto en contrario.
5. No almacenar ni difundir material pornográfico, discriminatorio o ilícito en los equipos o redes de la empresa y/u observar o llevar a cabo comportamientos eróticos, apasionados con compañeros de trabajo o cualquier persona en las instalaciones de la INSTITUCIÓN sea dentro o por fuera de su jornada de trabajo, o en zonas aledañas a la INSTITUCIÓN

II. Asistencia, control horario y jornadas

6. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo establecida y los horarios señalados por la empresa; registrar personalmente la entrada y salida en el sistema de control horario o biométrico o el sistema empleado por la empresa.
7. Solicitar y obtener autorización previa para entrar o salir fuera de los horarios regulares; presentar la autorización escrita del jefe de área/coordinación y de la jefatura de talento humano/coordinación, cuando proceda.
8. Informar y justificar oportunamente retardos, ausencias o novedades conforme a los procedimientos internos establecidos.

III. Salud, seguridad y prevención de riesgos

9. Observar y cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo, usar los elementos de protección personal entregados y acatar las instrucciones preventivas del personal médico o de seguridad.
10. Reportar de inmediato a su superior cualquier accidente, lesión, falla o siniestro ocurrido durante la ejecución de sus labores, así como cualquier riesgo inminente que afecte personas o bienes.
11. Colaborar en la atención de emergencias y en las medidas de prevención que la empresa disponga para proteger la integridad de las personas y las instalaciones.
12. No introducir, manipular ni almacenar sustancias peligrosas sin la autorización y las condiciones de seguridad exigidas por la empresa y la normativa aplicable.
13. Reutilizar elementos, material y/o equipos dañados, defectuosos, o de los que se haya efectuado su disposición como residuos, sin serlo.

IV. Uso, custodia y conservación de bienes y recursos

14. Conservar y restituir en buen estado —salvo el deterioro natural por uso— los instrumentos, herramientas, uniformes, dotaciones, equipos y materias primas que le sean

suministrados, a la finalización de la jornada laboral, cuando aplique, y a la finalización de la relación laboral, respecto de lo que aplique.

15. Utilizar los bienes, máquinas, equipos y materiales exclusivamente para las actividades de la empresa, con lealtad y conforme a las instrucciones de uso realizados por el fabricante y el empleador; no entregarlos ni permitir su uso por terceros sin autorización.
16. Informar de inmediato cualquier daño, pérdida, faltante o anomalía en máquinas, equipos, instalaciones, productos o materiales bajo su responsabilidad.
17. Permitir la verificación de paquetes, bolsas, objetos personales o laborales, su puesto de trabajo, al salir de las instalaciones, o durante su jornada laboral, cuando la empresa lo exija conforme a procedimientos de control.

V. Información, confidencialidad y sistemas

18. Guardar absoluta reserva y confidencialidad sobre la información, operaciones, procedimientos, historias clínicas, datos de usuarios, pacientes, clientes, proveedores y cualquier información de la empresa a la que tenga acceso por razón de su trabajo, salvo autorización expresa o deber legal de denuncia.
19. No extraer, copiar ni divulgar información en cualquier formato (físico, electrónico, fotográfico o magnético) sin la autorización correspondiente de la empresa; entregar todo material de la empresa al término de la relación laboral (a título enunciativo: dotación, carné, documentos, equipos, etc)
20. Usar los sistemas y equipos informáticos, materia prima, correo electrónico, plataformas corporativas únicamente para fines laborales autorizados; abstenerse de instalar software, aplicaciones o herramientas no autorizadas o manipular sistemas sin permiso.

VI. Conflictos de interés y conducta económica

21. Abstenerse de prestar servicios a terceros, trabajar por cuenta propia o realizar actividades que compitan con la empresa durante la jornada, en vacaciones, incapacidades o licencias remuneradas, salvo autorización expresa de la gerencia y/o subgerencia.
22. No recibir, solicitar ni aceptar comisiones, prebendas, dádivas o beneficios de clientes, proveedores o terceros que comprometan la independencia del trabajador(a) o perjudiquen los intereses de la empresa.
23. No participar en maniobras para obtener beneficios indebidos (liquidaciones parciales de prestaciones, fraudes, falsificación de documentos) ni presentar documentos falsos para cualquier trámite relacionado con la empresa.

VII. Comunicación, informes y colaboración

24. Suministrar de inmediato y con veracidad la información y los datos que guarden relación con su trabajo o que le sean solicitados por la empresa.
25. Elaborar y entregar los informes, reportes y documentación exigidos por su cargo en los plazos y formatos establecidos por la empresa a través de la Gerencia y/o. subgerencia.
26. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que puedan evitar daños o perjuicios y cualquier acto indebido del que tenga conocimiento.

VIII. Formación, registros y requisitos administrativos

27. Asistir puntualmente a los cursos, entrenamientos y capacitaciones que la empresa organice y cumplir los requisitos de formación exigidos para el cargo.

28. Registrar y mantener actualizada su dirección y datos de contacto en la jefatura/coordinación de talento humano; las comunicaciones enviadas a la última dirección registrada se entenderán válidamente notificadas.
29. Presentar en los plazos establecidos las incapacidades, licencias o permisos y aportar la documentación requerida; la falta de presentación podrá considerarse abandono del cargo.

IX. Conducta en el puesto y orden del trabajo

30. Mantener ordenado y limpio su puesto de trabajo, conservando únicamente los implementos necesarios para el desempeño de sus funciones y evitando objetos que distraigan o pongan en riesgo su labor, la del usuario y/o paciente o personas o bienes en general.
31. No realizar actividades personales, comerciales o de proselitismo durante la jornada laboral sin autorización; abstenerse de realizar ventas, colectas, rifas o propaganda en las instalaciones de la empresa dentro de su jornada laboral y/o espacios de descanso o receso.
32. Atender y respetar las instrucciones médicas, circulares, memorandos, comunicados, instrucciones y disposiciones internas que dicte la empresa en materia operativa, administrativa, asistencial o disciplinaria.
33. Observar, mantener y acatar las normas de seguridad y cuidado de usuarios y pacientes; velar porque los pacientes no queden expuestos, temporal o permanentemente en pasillos y zonas no habilitadas para su atención, y sin acompañamiento del (la) trabajadora(a) a cargo de su desplazamiento o atención.

X. Pruebas, controles y medidas especiales

34. Autorizar y someterse, cuando la empresa lo requiera y conforme a la normativa aplicable, a pruebas de alcoholemia u otras pruebas destinadas a determinar el consumo de bebidas alcohólicas, alucinógenos, psicotrópicos o narcóticas dentro de la jornada laboral, en aras de evitar riesgos para el trabajador(a), usuarios, pacientes y personas y bienes en general de la empresa; la empresa podrá comunicar los resultados al trabajador.
35. Cumplir las restricciones y obligaciones específicas del teletrabajo, incluyendo el uso autorizado de equipos, programas informáticos y el manejo confidencial de la información; reportar siniestros que afecten activos o materiales de la empresa.
36. Autorizar por escrito, caso por caso, los descuentos salariales por sumas pagadas en exceso o préstamos, en los términos del artículo aplicable del Código Sustantivo del Trabajo y la normativa vigente.
37. Cumplir las demás obligaciones derivadas del contrato de trabajo, manuales de funciones, convenciones colectivas, laudos arbitrales y normas legales aplicables.
38. El incumplimiento de estos deberes podrá dar lugar a las sanciones disciplinarias previstas en el Reglamento Interno, respetando siempre el debido proceso, la proporcionalidad y el derecho de defensa del trabajador.

PARÁGRAFO. La violación de cualquiera de estos deberes se califica como falta grave para los efectos dispuestos en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XIII

ORDEN JERARQUICO

ART. 109°. - El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

- ✓ GERENTE GENERAL
- ✓ SUBGERENCIA ASISTENCIAL
- ✓ COORDINADOR JURIDICO
- ✓ SUBGERENCIAS
- ✓ COORDINADORES
- ✓PROFESIONALES MÉDICOS
- ✓ ENFERMEROS PROFESIONALES
- ✓ TECNICOS
- ✓ AUXILIARES

Parágrafo. - De los cargos mencionados, tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa:

- ✓ GERENTE GENERAL
- ✓ SUBGERENCIA
- ✓ COORDINACIÓN JURÍDICA

CAPITULO XIV
Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias

ART. 110°. - Constituyen faltas disciplinarias. El incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos, memorando, comunicados, directrices e instrucciones de la institución y, en especial, pero sin limitarse al incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 75 y 76 y demás normas del presente reglamento. **PARÁGRAFO.** - DIODIAGNOSTICO S.A.S. no podrá imponer sanciones a sus trabajadores no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, en el contrato de trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 111°. Escala de Faltas. Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

- 1. Leves y media
- 2. Graves
- 3. Muy graves

ART. 112°. Faltas Leves. Sin perjuicio de lo previsto en las demás normas de este Reglamento, el contrato de trabajo, manuales de funciones y directrices del empleador, se consideran faltas disciplinarias leves:

DESCRIPCIÓN DE SANCIÓN	LEVE	MEDIA	GRAVE	MUY GRAVE
Llegadas Tardías y Salidas Anticipadas No Justificadas	Amonestación verbal	Llamado de atención por escrito	Suspensión de tres (3) días de trabajo	Terminación del contrato con justa causa
Incumplimiento en el Uso del Uniforme o Elementos de Seguridad: No usar el uniforme o los elementos de protección personal establecidos para la labor, siempre que no ponga en riesgo su seguridad o la de otros.	Amonestación verbal	Llamado de atención por escrito	Suspensión de tres (3) días de trabajo	Terminación del contrato con justa causa

Descuidos en la Limpieza o el Orden del Área de Trabajo: Descuidar el orden y la limpieza en su área de trabajo, afectando mínimamente el ambiente laboral.	Amonestación verbal	Llamado de atención por escrito	Suspensión de tres (3) días de trabajo	Terminación del contrato con justa causa
Descuidos en el Uso de Equipos y Herramientas: Manejar de manera negligente los equipos, herramientas o dispositivos de trabajo, siempre que no se cause daño grave.	Amonestación verbal	Llamado de atención por escrito	Suspensión de tres (3) días de trabajo	Terminación del contrato con justa causa
Uso Moderado de Dispositivos Electrónicos Personales en Horario Laboral: Utilizar dispositivos electrónicos personales, como teléfonos móviles, de manera que no interfiera significativamente con las funciones laborales.	Amonestación verbal	Llamado de atención por escrito	Suspensión de tres (3) días de trabajo	Terminación del contrato con justa causa
Inobservancia de Instrucciones Menores: No cumplir con indicaciones de trabajo menores o recordatorios específicos del superior inmediato, que no afecten el rendimiento global de sus funciones.	Amonestación verbal	Llamado de atención por escrito	Suspensión de tres (3) días de trabajo	Terminación del contrato con justa causa
Incumplimiento de Normas de Cortesía y Buenas Prácticas: No observar normas de cortesía y respeto en la interacción con compañeros de trabajo, siempre que no implique acoso o maltrato.	Amonestación verbal	Llamado de atención por escrito	Suspensión de tres (3) días de trabajo	Terminación del contrato con justa causa
Incumplimiento de Normas de Cortesía y Buenas Prácticas: No observar normas de cortesía y respeto en la interacción con compañeros de trabajo, siempre que no implique acoso o maltrato.	Amonestación verbal	Llamado de atención por escrito	Suspensión de tres (3) días de trabajo	Terminación del contrato con justa causa

ART. 113º. Faltas Graves. Se establecen como faltas graves, la incursión en faltas leves por segunda vez, y el incumplimiento de los deberes y/u obligaciones o incursión en el régimen de prohibiciones legales, contractuales, reglamentarios, memorandos, instrucciones o comunicados, así:

DESCRIPCIÓN DE SANCIÓN	GRAVE	MUY GRAVE
------------------------	-------	-----------

Inasistencia(s) Injustificada(s) y Abandono del Puesto de Trabajo: No presentarse a trabajar sin justificación válida o abandonar el puesto de trabajo sin autorización durante el horario laboral.	Llamado de atención por escrito	Terminación del contrato con justa causa
Incumplimiento de Normas Básicas de Seguridad: No observar las normas de seguridad establecidas, exponiendo mínimamente a riesgos de bajo impacto.	Llamado de atención por escrito	Terminación del contrato con justa causa
Violación de las obligaciones contractuales	Llamado de atención por escrito	Terminación del contrato con justa causa
No asistencia a citaciones de INSTITUCIÓN (reuniones, capacitaciones) sin justificación	Llamado de atención por escrito	Terminación del contrato con justa causa
Uso reiterado del celular durante el turno	Llamado de atención por escrito	Terminación del contrato con justa causa
Uso Moderado de Recursos de la Empresa sin Permiso: Utilizar herramientas, materiales o recursos de la empresa para fines personales de manera esporádica y sin permiso.	Llamado de atención por escrito	Terminación del contrato con justa causa
Reincidencia en Faltas Leves: Cometer reiteradamente faltas leves que hayan sido previamente sancionadas, evidenciando falta de compromiso o incumplimiento habitual de las normas.	Llamado de atención por escrito	Terminación del contrato con justa causa
Retrasos Recurrentes sin Justificación: Llegar tarde en varias ocasiones sin justificación, afectando la puntualidad y el flujo de trabajo del equipo.	Llamado de atención por escrito	Terminación del contrato con justa causa
Desobediencia a Órdenes o Instrucciones Directas: Negarse a seguir instrucciones de los superiores o incumplir directrices esenciales para el desarrollo de las actividades laborales.	Llamado de atención por escrito	Terminación del contrato con justa causa

ART. 114º. Faltas muy graves. - Se establecen las siguientes clases de faltas muy graves y sus sanciones disciplinarias así:

DESCRIPCIÓN DE SANCIÓN	MUY GRAVE
Alteración de los registros realizados en los aplicativos de la INSTITUCIÓN	Terminación del contrato con justa causa
Presentarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de una sustancia psicoactiva	Terminación del contrato con justa causa
No cumplimiento de protocolos institucionales (guías, procedimientos etc) que pongan en riesgo los intereses institucionales y/o la seguridad del paciente	Terminación del contrato con justa causa

Bajo rendimiento en la ejecución de sus funciones que afecte a los intereses organizacionales	Terminación del contrato con justa causa
Ausencia parcial durante la jornada sin justificación y sin previa autorización	Terminación del contrato con justa causa
Divulgación de Información Confidencial: Revelar información sensible	Terminación del contrato con justa causa
Confidencial o estratégica de la empresa sin autorización, afectando la seguridad o reputación de la institución	Terminación del contrato con justa causa
Acoso o Discriminación: Participar en actos de acoso, hostigamiento, intimidación o discriminación hacia compañeros, superiores o personas en las instalaciones	Terminación del contrato con justa causa
Ejecución de actividades ajenas a las funciones establecidas durante la jornada laboral	Terminación del contrato con justa causa
Toda actividad contraria a las políticas institucionales	Terminación del contrato con justa causa
Robo, Fraude o Hurto: Apropiarse de bienes o recursos de la empresa o de compañeros de forma indebida, o cometer fraude de cualquier tipo.	Terminación del contrato con justa causa
Destinar medicamentos y/o insumos médicos para uso personal	Terminación del contrato con justa causa
Violencia Física o Verbal en el Lugar de Trabajo: Agredir física o verbalmente a cualquier persona dentro del lugar de trabajo o amenazar con causar daño.	Terminación del contrato con justa causa
Manipulación o Sabotaje de Sistemas y Equipos: Alterar, dañar o sabotear de manera intencional los equipos, sistemas o recursos de la empresa, comprometiendo su funcionamiento.	Terminación del contrato con justa causa
Falsificación o Alteración de Información: Proporcionar o alterar información o documentación para fines laborales de manera fraudulenta.	Terminación del contrato con justa causa
Incumplimiento Grave de Normas de Seguridad: Ignorar normas de seguridad que comprometan gravemente la salud o integridad propia, de terceros o la seguridad de la empresa.	Terminación del contrato con justa causa
Conflicto de Intereses y Deslealtad: Realizar actividades en beneficio propio o de terceros que afecten los intereses de la empresa o representen un conflicto de interés, sin declaración previa.	Terminación del contrato con justa causa
Conducta Inmoral o Dishonestas de Alto Impacto: Cometer actos deshonestos, inmorales o inadecuados dentro del lugar de trabajo que afecten gravemente la reputación y confianza en la institución.	Terminación del contrato con justa causa
Inasistencia injustificada por 2 días consecutivos	Terminación del contrato con justa causa
Realizar actividades ajenas al cargo durante el horario laboral, con perjuicio	Terminación del contrato con justa causa
Conductas inmorales, indecentes o deshonestas dentro de la jornada o Instalaciones	Terminación del contrato con justa causa

Parágrafo 1°. Estas causales no son taxativas de motivos de despido con justa causa pues también tendrán aplicación las que se desprendan de las normas legales, convenciones colectivas, pactos colectivos, fallos arbitrales, contrato individual de trabajo, reglamento interno de trabajo, manuales, memorando, comunicados y directrices.

Parágrafo 2°: La terminación unilateral del contrato de trabajo que también se conoce con el nombre de despido, no es una sanción disciplinaria propiamente dicha, sino un medio jurídico para extinguir la relación contractual.

Parágrafo 3°: La parte que termine unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causa o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPITULO XV

Procedimiento Disciplinario

ART. 115°. – Principios. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se aplicarán las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad, buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre, a la honra, y non bis in ídem.

ART. 116°.- Procedimiento. En los procesos disciplinarios que se rigen por este capítulo, para verificar el cumplimiento o no de las obligaciones legales, contractuales, reglamentarias, manuales o instrucciones, como la incursión en el régimen legal, contractual, reglamentario, manuales o instrucciones que fijen de prohibiciones y/o incursión en faltas leves, graves o muy graves por parte de los trabajadores y colaboradores de DIODIAGNOSTICO S.A.S., a quienes aplique este Reglamento, se adelantará el siguiente procedimiento para su comprobación:

1. Comunicar formalmente al trabajador o trabajadora la apertura del proceso disciplinario y el correspondiente pliego de cargos, mediante cualquiera de los siguientes medios: entrega física en su puesto de trabajo, envío a la dirección física o correo electrónico suministrados al momento de la contratación, a través del servicio de mensajería instantánea asociado al número de celular registrado, o por cualquier otro medio idóneo que garantice su conocimiento. El pliego de cargos deberá constar por escrito e indicar de manera clara los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, así como los deberes, obligaciones o prohibiciones presuntamente incumplidos.
2. Se correrá traslado al(la) trabajador(a) de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso de manera simultánea con el pliego de cargos. De adelantarse el procedimiento haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, las pruebas que sustentan el pliego de cargos, quedarán a disposición del trabajador o trabajadora de manera simultánea al plazo para rendir sus descargos para su validación y revisión en el área de talento humano.
3. Se otorga al(la) trabajador(a) un plazo máximo de cinco (5) días calendario, para rendir descargos, manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del(la) trabajador(a) frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
4. No se aceptarán las pruebas que sean irrelevantes, impertinentes, superfluas, dilatorias y/o que no conduzcan al esclarecimiento de los hechos, de lo cual se dejará constancia en el acta de descargos cuando fuere verbal, o en la decisión que se adopte, cuando se haya realizado de manera escrita bajo cualquier medio electrónico.
5. El pronunciamiento definitivo será motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.

6. Se impondrá, de ser procedente, una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La decisión que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia será apelable dentro de los dos (2) días calendario siguientes a su notificación, pero si transcurrido el término para objetar la sanción impuesta, el trabajador no presenta el recurso con los reparos base de inconformidad contra la decisión, la sanción quedará en firme.
8. El recurso de apelación, interpuesto oportunamente, se otorgará en el efecto devolutivo, para ante la Subgerencia Asistencial o la Gerencia General de DIODIAGNOSTICO S.A.S., según el cargo del trabajador(a), debiéndose cumplir la sanción disciplinaria impuesta de manera inmediata, salvo en los casos que DIODIAGNOSTICO S.A.S. por necesidades específicas, requiera diferir o suspender su cumplimiento, lo que informará a él(la) trabajador(a).
9. Presentado oportunamente el recurso por parte del (la) trabajador(a), será remitido de manera inmediata al superior que deba resolverlo, y transcurridos cinco (5) días, desde la fecha de recibo, sin un pronunciamiento por parte quien debe resolver el recurso de apelación, se entenderá que la sanción fue confirmada en su integridad.

Parágrafo primero. Este procedimiento se realizará en un término de un (1) mes, atendiendo al principio de inmediatez.

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

Parágrafo tercero. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a estar asistido o acompañado al momento de la diligencia, cuando se realizará presencialmente, o durante todo el procedimiento, por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato, cuando estuviere afiliado a uno, que sean trabajadores de la empresa, y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento

Parágrafo cuarto. Si el trabajador se negare a firmar el pliego de cargos, y/o la decisión que se adopte, o el acta donde se recojan sus descargos verbales, se dejará constancia de ello avalado con la firma través de dos (2) testigos. Si el procedimiento se adelantó haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, hará parte del proceso disciplinario la impresión y/o soporte en el que obre el medio y destino de la notificación.

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

ART. 116º.- Graduación de la falta para la imposición de la sanción. A efectos de la determinación y calificación de la falta, conforme a los lineamientos de este Reglamento, se deberá tener en cuenta la proporcionalidad, reincidencia, gravedad, naturaleza, culpabilidad y la existencia de atenuantes.

Parágrafo primero. - Para los efectos de este artículo se debe considerar frente a la gravedad y naturaleza de la falta el riesgo creado para el paciente y/o usuario, riesgo de evento adverso y la afectación de los servicios de salud, seguridad del paciente, oportunidad, calidad y eficiencia. De afectarse uno cualesquiera de ellos, la falta debe ser calificada como grave.

Parágrafo segundo. Suspensión Provisional. Desde que el empleador tenga conocimiento de la posible comisión de una falta disciplinaria, y sin que esto sea una sanción ni prejuzgamiento, podrá adoptar la decisión de separación provisional del cargo y funciones del/la trabajador(a) disciplinable, atendiendo a la duración del proceso disciplinario, hasta la decisión de primera instancia, sin perjuicio del derecho del trabajador a continuar percibiendo exclusivamente su salario básico por el período de suspensión.

ART. 117º. - Terminación con justa causa. La terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no es una sanción disciplinaria, sino que constituye la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento del contrato, según lo previsto en el

artículo 62 del CST. Por lo tanto, para su ejercicio no será necesario adelantar el trámite previsto en este capítulo consagrado para las sanciones disciplinarias, sin perjuicio de que el empleador garantice el derecho de defensa al trabajador conforme a lo señalado en la Sentencia SU-449 de 2020, para el caso de terminación del contrato con justa causa.

ART. 118°.- Terminación bajo causal objetiva aforados. Cuando se acredite una causal objetiva o justa de terminación del contrato frente a personas que ostentan una estabilidad laboral reforzada y/o condición de debilidad manifiesta, que contradice un despido discriminatorio basada en el fuero y/o condición de e(la) trabajador(a), no será obligatorio acudir al Ministerio de Trabajo, siempre y cuando se justifique el actuar del empleador de manera imparcial, sin que exista protección foral. Lo anterior bajo los lineamientos de la decisión de la sala laboral de la CSJ SL2586-2020, en la que se dispuso que la objetividad es una condición para el despido o la terminación de los contratos de trabajo de personas con discapacidad" (CSJ, M.P. Marjorie Zúñiga Romero, agosto 14/2024, SL2358-2024).

Art. 119°.- Inicio del procedimiento disciplinario. El coordinador de área y/o jefe inmediato del (la) trabajador(a) disciplinable, deberá informar al departamento de Talento Humano como a el(la) trabajador(a) responsable, los hechos de una presunta causación de una falta que se encuentre establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, manual de funciones, instrucciones o en el Reglamento Interno de Trabajo, para dar inicio al procedimiento disciplinario.

Parágrafo primero. - El departamento de Talento Humano, una vez notificados de la presunta causación de una falta disciplinaria, iniciará el procedimiento fijado en el Art. 80 de este reglamento, e informará a la Gerencia General de DIODIAGNOSTICO S.A.S. para determinar la viabilidad o no de la suspensión preventiva con remuneración del ejercicio de funciones del trabajador o trabajadora durante el procedimiento disciplinario.

Parágrafo segundo. - Las auditorías realizadas por el área de gestión de calidad, epidemiología, o cualquier superior jerárquico a los servicios asistenciales y administrativos y sus hallazgos darán inicio al proceso disciplinario cuando los hechos puedan corresponder a faltas disciplinarias establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo, debiendo seguir el procedimiento señalado en el Art. 83° de este Reglamento, y se pondrán en conocimiento al área encargada.

Parágrafo tercero.- DIODIAGNOSTICO S.A.S., a efectos de garantizar la seguridad, el servicio, su calidad, oportunidad, cuenta con circuitos cerrados de vigilancia y cámaras de seguridad como mecanismo de vigilancia y control, herramientas de video y/o audio que podrá utilizar dentro de los procesos disciplinarios como prueba para imponer sanciones por los incumplimientos que se evidencien de la revisión de las mismas, a las cuales si bien podrán ser visualizadas por el(la) trabajador(a), no podrán ser copiadas, reproducidas o entregadas, por contener imágenes y registros sensibles de áreas del lugar de trabajo y/o de terceras personas dando aplicación a la ley 1581 de 2012 y ley de habeas data.

ART. 120°.- Competencia Sancionatoria. DIODIAGNOSTICO SAS, a través del Gerente General y demás cargos autorizados, podrá imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores, correspondiente a llamados de atención, suspensiones e inclusive terminación del contrato de trabajo según las causas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y en este Reglamento Interno de Trabajo.

Art. 121°.- Regímenes Disciplinarios. Exclusión. El régimen disciplinario aplicable a las actividades de práctica del estudiante será el establecido en las reglamentos y normatividad de la Institución Educativa a la cual pertenezca.

Este reglamento interno de trabajo no aplica a las estudiantes que celebren vinculación formativa, ya que dichas vinculaciones no tienen carácter laboral. Sin embargo, la facultad disciplinaria de la empresa patrocinadora se ejercerá únicamente para facilitar el aprendizaje en las ocupaciones o profesiones objeto del contrato, con el fin de mantener el orden y la disciplina en la empresa patrocinadora. Para tal efecto, el Reglamento interno de Trabajo podrá establecer las disposiciones especiales aplicables, y los procesos disciplinarios se adelantarán conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial lo dispuesto en su artículo 115.

De la apertura de medidas disciplinarias por faltas graves, será obligatorio informar al monitor de la Institución Educativa a través del correo electrónico institucional suministrado por este al inicio de la práctica laboral, en consideración de lo establecido en el artículo 2.2.6.3.3.3. del decreto

1072 de 2015, modificado por el Decreto 223 de 2026.

Sobre la decisión que se adopte y que conlleve la suspensión o terminación del contrato de aprendizaje, deberá notificarse al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA, para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje; también deberá notificarse a la Institución Educativa del aprendiz, mediante correo electrónico dirigido al monitor designado por esta, con el fin de que aquella adopte las medidas formativas correspondientes.

De manera complementaria, el aprendiz mantiene un vínculo contractual con su institución de formación, representado en la matrícula activa de un contrato de prestación de servicios educativos, por lo cual, el régimen disciplinario en el ámbito académico se regirá por los procedimientos establecidos por dicha institución.

CAPITULO XVI

Reclamos

ART. 122°. - Personas ante quienes debe presentarse y su trámite. Los trabajadores podrán hacer reclamos, presentar solicitudes o quejas respetuosas ante su superior jerárquico inmediato, quien los trasladará al quién sea competente, en caso de no serlo. También podrán hacer reclamos o presentar quejas o solicitudes, diferentes a las que atañen a los procesos disciplinarios, directamente ante cualquiera de las personas indicadas en el artículo Parágrafo del Art. 77 de este Reglamento, según el orden jerárquico de la Institución, si de antemano tal persona tiene la competencia de la que carece el superior inmediato, para resolverlas. Quien reciba una queja, solicitud o reclamo deberá oírlo y resolverla en justicia y con equidad, si tiene competencia para ello o remitirla a quien la tenga, para que haga lo propio.

Art. 123°.- Los reclamos y/o sugerencias de los trabajadores se harán por escrito ante el Gerente General de DIODIAGNOSTICO SAS, y en caso de ser necesario se dará respuesta por escrito.

TITULO III

CAPITULO I

Mecanismos de Prevención de las conductas de abuso laboral y de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y procedimientos Internos

ART. 124.- Definición. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo

Art. 125°.- Modalidades de acoso laboral. En el contexto del artículo anterior, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: (Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013), todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos,

documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

7. Desconexión laboral: Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio de este responderá a la naturaleza del cargo según corresponda. El empleador deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar. (Ley 2191 de 2022, art. 4).

ART. 126°. - Mecanismos de prevención. Con el fin de prevenir las conductas que constituyen acoso laboral, DIODIAGNOSTICO S.A.S., realizará regularmente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas al personal vinculado, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la empresa, y velar por el buen ambiente laboral.

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

ART. 127°. - Acoso sexual. Se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

Parágrafo. - Sí bien el acoso sexual en el trabajo, se corresponde con lo anteriormente definido, (Ley 2365 de 2024, art. 2), no constituye una conducta propia de acoso laboral y el Comité de Convivencia Laboral **no tiene competencia para conocerlos** por tratarse de aspectos no conciliables, DIODIAGNOSTICO S.A.S. de acuerdo con la normatividad vigente y aplicable, establecerá los mecanismos y procedimientos necesarios para prevenir y tramitar las quejas que se puedan derivar de esta materia.

ART. 128°. – Presunción. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
7. las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la INSTITUCIÓN;
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Institución, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
15. El desconocimiento del derecho a la desconexión laboral.

PARÁGRAFO. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

ART. 129°. - No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con DIODIAGNOSTICO S.A.S. o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de DIODIAGNOSTICO S.A.S. o la institución;
5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Política.
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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

ART. 130°. - **TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL.** Cuando, a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres (3) salarios mínimos legales mensuales. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una (1) denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

PARÁGRAFO. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley. (art. 18 Ley 1010/2006, modificado por el art. 1 de la Ley 2209 de 2022).

Comité de Convivencia Laboral. DIODIAGNOSTICO S.A.S. cuenta con un Comité de convivencia laboral por centro de trabajo.

ART. 131°. Los comités están compuestos por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes de la siguiente manera:

Ocho (8) integrantes: cuatro (4) representantes de los y los trabajadores y cuatro (4) del empleador.

Los integrantes del Comité deberán contar con competencias actitudinales y comportamentales,

tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El período de vigencia de los comités será de dos (2) años prorrogables por un período igual, y se denominarán "Comité de Convivencia Laboral".

En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

ART. 132°. Procedimiento para atender las quejas por acoso laboral

- Quien se considere sujeto pasivo de acoso laboral, deberá presentar por escrito preferiblemente al código QR [https:// INSTITUCIÓNmedical.com.co/talento-humano/333](https://INSTITUCIONmedical.com.co/talento-humano/333) o a los miembros del Comité de Convivencia Laboral, la petición, queja o reclamo, cuando se presente una de las situaciones de acoso laboral previstas anteriormente, adjuntando prueba sumaria del (los) hecho (os). En este escrito deberá hacer una narración de las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon el (los) hecho(os), y además de adjuntar la prueba sumaria, debe también señalar y/o aportar todas las pruebas que permitan darle veracidad a su versión.
- El comité dentro del tiempo de cinco (5) días calendario examinará de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.
- Dentro de cinco (5) días calendario el comité escuchará a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual, el comité adelantará reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Dentro de 30 días calendario posterior a lo anterior, el comité hará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En un periodo comprendido máximo de quince (15) días calendario para los casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.
- Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario el comité presentará a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.
- El comité informará al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo de las recomendaciones dadas al caso.
- Si como resultado de la actuación del Comité de Convivencia Laboral, bien durante el proceso especial o durante el seguimiento que haga del mismo, se considera prudente y/o necesario que se adopten medidas disciplinarias o administrativo laborales, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al funcionario competente de la empresa, para que adelante los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente Reglamento y/o en el Reglamento Interno de Trabajo, sin que tal traslado tenga carácter vinculante u obligatorio.
- En todo caso, si un trabajador ha sido llamado al procedimiento especial acá previsto por posibles conductas de acoso laboral, ello no implica que el empleador pierda durante el tiempo del procedimiento su facultad subordinante, esto es, el empleador podrá hacer uso

de la misma para sancionarlo o despedirlo, según los hechos configuren una falta disciplinaria o una justa causa de terminación de la relación laboral, en razón a que el procedimiento especial que adelanta la empresa no tiene carácter sancionatorio.

- EL comité deberá elaborar un informe trimestral y un informe anual sobre la gestión del comité de convivencia laboral, que incluya las estadísticas de las quejas seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
- El comité deberá presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control si los hubiere.

Parágrafo: En los casos de presunto acoso sexual que pudieran constituir conducta punible, el trabajador(a) afectado podrá acudir directamente ante la Fiscalía General de la Nación o denunciar ante la Inspección de Trabajo, sin perjuicio del procedimiento interno. La empresa a través del comité de gerencia se realizará el seguimiento al caso garantizando la confidencialidad, así mismo, de ser necesario, se hará el acompañamiento psicosocial y legal.

CAPÍTULO II

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ART. 133°. - Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral empresarial y el buen ambiente dentro de la Institución, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo. Para tal efecto, la Institución aplicará los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006.
2. Mediciones periódicas del clima organizacional.
3. Charlas del departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Capacitación sobre temas relacionados con el acoso laboral y el comportamiento en el trabajo.
5. Actividades psicopedagógicas.
6. Terapias grupales de mejoramiento de las relaciones laborales.
7. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral, así como garantizar la capacitación de sus miembros y los recursos que requiera para su funcionamiento.
8. Se entiende incorporado a este Reglamento, la Política de Prevención, Protección y Atención del Acoso Laboral, adoptada por DIODIAGNOSTICO S.A.S.
9. Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
10. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere DIODIAGNOSTICO S.A.S. para desarrollar el propósito aquí previsto.

MEDIDAS CORRECTIVAS:

1. Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral.
2. Promover la participación de todas y todos los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
3. Facilitar el traslado de las y los trabajadores a otra dependencia de la entidad, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.
4. Disponer de un espacio de atención presencial o no presencial (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que brinde primeros auxilios psicológicos, a las y los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.

5. Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que las y los trabajadores que requieran atención psicológica y psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.
6. Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.

CAPÍTULO III

Comité de convivencia laboral

ART. 134°.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, como medida preventiva de acoso laboral, el empleador constituirá un comité de convivencia laboral el cual, sin perjuicio de sus regulaciones internas, se regirá según el siguiente **procedimiento interno** con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley y en la Resolución 3461 de 2025 para este procedimiento, así:

1. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes.
2. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral contarán, preferiblemente, con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
3. En las empresas privadas con menos de cinco (5) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador.
4. En las empresas privadas con más de cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un (1) representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.
5. En las empresas privadas con más de veinte (20) trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.
6. DIODIAGNOSTICO S.A.S. según su organización interna podrán designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso deben ser iguales en ambas partes.
7. En las empresas privadas que posean dos (2) o más centros de trabajo deberán conformar los comités de convivencia laboral, teniendo en cuenta su organización interna, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.
8. El empleador designará directamente a sus representantes, y las y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todas las y los trabajadores, mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.
9. No podrán conformar el comité trabajadores y trabajadoras a quienes se les hubiere formulado queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral en el año anterior a su conformación.
10. Cuando se presenten quejas por presunto acoso laboral formuladas por trabajadoras y/o trabajadores en misión, estas deberán ser tramitadas en primera instancia ante el Comité de Convivencia Laboral de DIODIAGNOSTICO S.A.S. usuaria, por ser el lugar donde el trabajador desarrolla sus funciones y se configuran las relaciones laborales cotidianas; y se deberá contar con la participación de al menos un (1) representante del CCL de DIODIAGNOSTICO S.A.S. de servicios temporales, garantizando la articulación efectiva entre ambas organizaciones.
11. El Comité de Convivencia Laboral, una vez conformado, debe elaborar su propio reglamento el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento. El reglamento debe incluir los acuerdos de confidencialidad que se establezcan al interior del Comité y debe ser cumplido por todas las y los integrantes, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.
12. El período de vigencia del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años contados a partir de la comunicación de la elección y/o designación de los integrantes como representantes según sea el caso.
13. En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

14. En caso de que el número de trabajadores de DIODIAGNOSTICO S.A.S. varíe durante el periodo de vigencia del comité, no será necesario ajustar la conformación de este hasta la finalización del periodo.
15. Al finalizar el periodo de vigencia del comité de convivencia laboral, este debe entregar toda la documentación al nuevo comité con el fin de que esta información continúe siendo custodiada y se cumpla con las normas de reserva y confidencialidad de la información ya que son datos sensibles.

ART. 135°. - Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.

Los Comité de Convivencia laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así:

Funciones	Tiempos
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra(sic) superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la organización, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.

7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o DIODIAGNOSTICO S.A.S. privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario.
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.	Mensual.
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.	Trimestral/Anual.
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual.

Parágrafo primero. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de cada entidad pública o empresa privada.

Parágrafo segundo. El plazo establecido en el numeral 5, no está incluido en el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral, ya que es una actividad de seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja; que se debe realizar de forma mensual.

Parágrafo tercero. Este procedimiento deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad, no discriminación, participación, transparencia y respeto por todos los involucrados y/o participantes, el cual podrá ser evaluado y ajustado según sea necesario.

ART. 136°. – Incompetencia del Comité. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 "*Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dieran otras disposiciones*" el Comité de Convivencia no es el competente, ya que estas conductas no son conciliables. Para el efecto, se dará trámite a los protocolos y procedimientos establecidos por la Compañía para estos casos.

ARTÍCULO 137°. - Funciones del presidente del Comité. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus integrantes, el presidente o la presidenta, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a las y los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.

ART. 138°. - FUNCIONES DEL SECRETARIO. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir

entre sus integrantes el secretario o la secretaria, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a las y los integrantes del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con-el fin de escuchar los hechos que dieran lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a las y los trabajadores involucradas en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las actas, quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Remitir a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones

PARÁGRAFO. El rol de secretaria o secretario del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el periodo acordado.

ART. 139°. - Reuniones ordinarias y extraordinarias. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas. Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaria técnica.

ART. 140°. - Procedimiento preventivo. En armonía con el procedimiento interno establecido por el propio Comité, el procedimiento preventivo deberá contemplar las siguientes acciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
5. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la INSTITUCIÓN, cerrará el caso y la o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
6. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o DIODIAGNOSTICO S.A.S. privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

PARÁGRAFO. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no

impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ART. 141°. - Serán obligaciones especiales a cargo del trabajador, además de las previstas en este reglamento de trabajo, las siguientes:

1. Informar todo acto constitutivo de acoso laboral que se ejerza sobre el trabajador o sobre sus compañeros de trabajo.
2. Abstenerse en todo momento y lugar de ejercer, facilitar o tolerar cualquier conducta que pueda ser considerada como acoso laboral, según las normas vigentes.
3. Participar activamente en las actividades, protocolos y procedimientos que se adopten sobre la materia.

Parágrafo. El incumplimiento injustificado de estas obligaciones es calificado como falta grave.

TITULO IV MODALIDADES ESPECIALES DE TRABAJO

CAPITULO I Teletrabajo

ART. 142°. - DIODIAGNOSTICO S.A.S. podrá convenir con sus trabajadores, cuando la naturaleza del servicio a prestar así lo permita, y el empleador lo considere necesario, la celebración de contratos de teletrabajo o modificación de los existentes para que pasen a dicho sistema, entendiendo como teletrabajo el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

ARTÍCULO 143°. – **Formas de Teletrabajo.** De conformidad con el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, modificado por el artículo 52 de la Ley 2466 de 2025, el teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a) **Teletrabajo autónomo:** Es aquel donde los teletrabajadores pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- b) **Teletrabajo móvil:** Es aquel en donde los teletrabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c) **Teletrabajo híbrido:** Es aquel en donde los teletrabajadores laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- d) **Teletrabajo transnacional:** Es aquel en donde los teletrabajadores de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- e) **Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

PARÁGRAFO 1°. El teletrabajo, como modalidad de ejecución de las labores por cuenta de la institución no constituye derechos adquiridos del trabajador. DIODIAGNOSTICO S.A.S. es autónoma, en el marco de las disposiciones que rigen la materia para determinar las condiciones en que establecerá el teletrabajo en alguna o varias de sus dependencias o respecto de alguno

o varios de sus trabajadores.

PARÁGRAFO 2º. Los teletrabajadores recibirán igualdad de trato en cuanto a la remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales entre los demás teletrabajadores y empleados de la INSTITUCIÓN.

ART. 144º. – Requisitos Especiales Teletrabajadores. Aparte de los requisitos incluidos en las normas vigentes que regulan la materia, los teletrabajadores deberán cumplir con ciertos requisitos relacionados con el uso adecuado de los equipos, programas y manejo de la información suministrada, entre otras obligaciones propias de este tipo de organización laboral, las cuales serán detalladas de forma particular, dependiendo el cargo y responsabilidades asignadas al tele trabajador dentro del texto del contrato de trabajo o sus posteriores modificaciones.

Parágrafo primero. En el contrato de trabajo o posterior modificación se deberá incluir las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, y seguridad de la información.

Parágrafo segundo. Para que opere el teletrabajo en DIODIAGNOSTICO S.A.S. será necesario que DIODIAGNOSTICO S.A.S., previa autorización de la Gerencia, o el trabajador provean los equipos de cómputo, telefonía móvil, o dispositivo electrónico de cualquier tipo que permita la prestación del servicio sin requerir la presencia física del trabajador en las instalaciones de la institución igualmente existirá la posibilidad de que DIODIAGNOSTICO S.A.S. suministre los programas informáticos necesarios para prestar el servicio contratado, o los podrá suministrar el trabajador. La misma posibilidad existirá frente a los diferentes materiales, herramientas o útiles necesarios para complementar la prestación del servicio. Si el teletrabajador suministra alguno de los elementos aquí descritos, se podrá pactar una compensación monetaria por dicho suministro, el cual podrá no tener el carácter de ser constitutivo de salario si así lo acuerdan las partes dentro del respectivo contrato o acuerdo.

Parágrafo tercero. DIODIAGNOSTICO S.A.S. podrá implementar mecanismos que permitan comprobar el cumplimiento del horario de trabajo del teletrabajador, incluso habilitando una cámara web o la posibilidad de observar online y en tiempo real el trabajo que está siendo ejecutado, sin que estos mecanismos se entiendan violatorios de la intimidad o privacidad del trabajador.

ARTÍCULO 145º. - Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

1. Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de estos. Estos sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la institución.
2. Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que DIODIAGNOSTICO S.A.S., imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
3. Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
4. Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores.
5. Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
6. Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la institución.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave.

ART. 146º. – Confidencialidad Teletrabajadores. Los teletrabajadores deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información de la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo (artículo 5, Decreto 0884 de 2012).

PARÁGRAFO 1º. Se prohíbe expresamente revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la

información confidencial o propiedad intelectual de DIODIAGNOSTICO S.A.S. a la cual hayan tenido acceso los teletrabajadores o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

PARÁGRAFO 2º. El incumplimiento de las prohibiciones aquí señaladas se califica como falta grave.

ART. 147º. - Auxilio de conectividad. El empleador reconocerá un auxilio de conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996. El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. (Art. 53, Ley 2466 de 2025).

ART. 148º. – Obligaciones en Teletrabajo. Además de las obligaciones establecidas en la Ley, el contrato de trabajo, en este reglamento, directrices, memorandos, comunicados y en las regulaciones internas de la empresa, son obligaciones especiales de las partes, las siguientes:

A. De los teletrabajadores:

1. Cumplir con la jornada de trabajo establecida en la institución.
2. Mantener y/o mejorar el estándar de productividad y calidad en las funciones que ejecuta.
3. Mantener informada a DIODIAGNOSTICO S.A.S. sobre los obstáculos y dificultades que se presentan frente a esta modalidad de trabajo, que puedan afectar la calidad y la prestación del servicio.
4. Asistir a DIODIAGNOSTICO S.A.S. en las fechas programadas.
5. Asistir a la institución, con independencia de lo programado según el punto anterior, en las siguientes situaciones: reunión de grupo, reuniones generales, fiesta de fin de año y a todos aquellos eventos no programados que sean informados por el departamento de talento Humano.
6. Mantener una línea de comunicación constante y abierta con la institución.
7. Cuidar de su salud y de su ambiente de trabajo según las indicaciones dadas por el empleador y las entidades de seguridad.
8. Reportar de manera inmediata cualquier circunstancia que pueda incidir en la correcta ejecución del teletrabajo y en su salud e integridad.

B. DIODIAGNOSTICO S.A.S.:

1. Mantener informado al trabajador de los cambios, normativas, reuniones y operaciones habituales.
2. Revisar el desempeño del trabajador, verificando que no haya bajado la productividad ni la calidad de su trabajo y que se adapte adecuadamente a esta modalidad de trabajo.
3. Mantener comunicaciones periódicas y velar por la integración del trabajador en el grupo de trabajo.
4. Verificar el adecuado entrenamiento de los teletrabajadores.
5. Programar la participación en actividades de entrenamiento que se lleven a cabo en la institución.
6. Brindar las herramientas y medios necesarios para el desarrollo de la labor contratada.
7. Brindar protección y seguridad al teletrabajador en la ejecución de sus funciones y en armonía con su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ART. 149º. - Es responsabilidad de los teletrabajadores generar un espacio de trabajo adecuado, seguro, privado y confortable para poder desarrollar sus tareas, el cual será supervisado por DIODIAGNOSTICO S.A.S. con acompañamiento de la ARL según corresponda

ART. 150º. – Autorización por Teletrabajadores. Los teletrabajadores autorizan a las Administradoras de Riesgos Laborales y a DIODIAGNOSTICO S.A.S. a realizar visitas periódicas a sus domicilios, centros de investigación o lugares en los cuales desarrollen sus funciones, que permitan comprobar si los lugares de trabajo son seguros y están libres de riesgos, de igual forma autorizan las visitas y la asistencia para actividades de seguridad y salud en el trabajo y

cumplimiento de sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias.

CAPÍTULO II

Trabajo remoto

ART. 151°. - Según la Ley 2121 de 2021, el trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota.

Esta forma de ejecución de contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.

En esta forma de ejecución del contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y/o aceptación mediante el uso de la firma electrónica digital y a través de mensajes de datos, bajo los principios y características establecidas en la normatividad vigente conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad en todas las etapas del contrato de trabajo.

Son principios generales del trabajo remoto y son de obligatorio cumplimiento por las partes los siguientes:

- a. El trabajo remoto requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b. Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral. Los trabajadores vinculados mediante el contrato laboral para ejecutar sus funciones por medio del trabajo remoto tendrán los mismos derechos laborales de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales y de seguridad social.
- c. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales presente en el contrato. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva.
- d. El trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo, completando su perfección con la firma electrónica u digital. El trabajador remoto y el empleador acordarán el tiempo de ejecución, sin perjuicio de las formalidades del contrato a término fijo, y el momento de la prestación del servicio, sin sobrepasar la jornada máxima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables, excepto si se trata de un cargo de dirección, confianza o manejo.
- e. Al trabajo remoto se le aplicarán las normas sobre garantías y derechos sindicales previstas en la legislación laboral vigente.
- f. No existe la exclusividad laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo. En todo caso, se regirá por lo establecido en el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo o norma que lo modifique, en tanto que, basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentre en riesgo asuntos confidenciales del empleador. Debe mediar la aceptación del Trabajador para estipularse la cláusula de exclusividad.
- g. Se garantiza la no discriminación en los procesos de selección y ejecución de los contratos de trabajo que se organicen y ejecuten de manera remota, así como la igualdad de trato para los trabajadores remotos.

ART. 152°. - No se presenta interacción física a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa.

ART. 153°. - Esta forma de ejecución de trabajo no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales. El empleador debe aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

ART. 154°. - El trabajador remoto y el empleador acordarán el tiempo de ejecución, sin perjuicio de las formalidades del contrato, sin sobre pasar la jornada máxima legal y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos.

ART. 155°. - Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas.

ART 156°. - **Ejecución.** El trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo deben conservar sus elementos de creación el trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad. Lo anterior con el debido acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales presentes en la relación laboral.

ART.157°. - El empleador pondrá a disposición del trabajador remoto, las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet, telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él y según el acuerdo realizado entre las partes.

ART. 158°. - El empleador dispondrá o implementará una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el trabajador remoto se conecte a través de la red para prestar sus servicios.

Las partes se comprometen a cumplir con todas las políticas, reglamentos y directrices que sobre seguridad informática y manejo de equipos se establezcan por parte del empleador. El incumplimiento de estas directrices es calificado como falta grave.

Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto.

ART. 159°. - El trabajador remoto, no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley. En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberá reconocer de forma proporcional, en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente.

ART. 160°. - La jornada laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota, se ajustará a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, la que sea más favorable al trabajador. El trabajador remoto podrá prestar los servicios para los cuales fue contratado, conforme a sus necesidades y las del empleador. Lo anterior no permite, en ningún caso y por ningún motivo, el desmejoramiento de las condiciones salariales del trabajador. Dicha jornada será distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento estricto de horario al día.

Las personas que trabajen de manera remota y que acrediten tener a su cargo, de manera única, el cuidado de personas menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con una autorización previa al empleador que

permita la interrupción, sin el desmejoramiento de sus condiciones laborales.

CAPÍTULO III

Trabajo en casa

ART. 161°. –El trabajo en casa es una modalidad de trabajo especial, ocasional o excepcional que puede ser habilitado temporal o parcialmente por la INSTITUCIÓN siempre y cuando no sean incompatibles con el correcto y completo desempeño las funciones del cargo y sin que afecte la naturaleza, condiciones y cláusulas del contrato de trabajo.

ART. 162°. - Definición. Se entiende como trabajo en casa la habilitación del trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin desmejora de las condiciones laborales, cuando se presenten circunstancias que impidan que el trabajador realice sus funciones en el lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin limitarse solo a estas.

La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:

- a. Coordinación.** Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.
- b. Desconexión laboral.** Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

ART. 163°. – La institución garantiza la satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, así como la salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de sus trabajadores.

Parágrafo. El trabajo en casa será autorizado para los trabajadores o un grupo de estos, en los términos indicados por recursos humanos de la institución mediante documento individual en cada caso que expida en cada caso, las cuales deben ajustarse a los parámetros señalados en la Ley.

Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo relativas al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.

ART. 164°. - La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres (3) meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, el empleador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

ART. 165°. - Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con la organización.

Si no se llega al mencionado acuerdo, la institución suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

DIODIAGNOSTICO S.A.S. definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

ART.166°. - A los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

ART. 167°. - Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el trabajador continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.

Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.

ART. 168°. - Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los trabajadores del sector cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.

TITULO UNICO TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ART. 169°. - En aplicación de la Ley 1581 de 2012 y del Decreto 1377 de 2013, se entiende que el trabajador conoce y entiende la política de privacidad del empleador y los fines con los cuales se solicitan sus datos personales, imágenes, datos biográficos, datos de familiares incluidos menores de edad y adolescentes en el primer grado de consanguinidad, registros fotográficos y registro biométrico, que corresponden a:

- a. El desarrollo de su objeto social.
- b. La ejecución de la relación laboral contractual que nos vincula, lo que supone el ejercicio de sus derechos y obligaciones de carácter laboral dentro de los que están, pero sin limitarse a ellos, la celebración de acuerdos adicionales, la atención de solicitudes, la generación de certificados y constancias, la afiliación a las entidades del Sistema de Protección Social, la realización de actividades de bienestar laboral, entre otros.
- c. El levantamiento de registros contables y nómina.
- d. Los reportes a autoridades de control y vigilancia.
- e. La adopción de medidas tendientes a la prevención de actividades ilícitas.
- f. Otros fines administrativos, comerciales y de contacto.

TITULO V Beneficios extralegales Plan de incentivos pecunarios y no pecunarios para trabajadores de DIODIAGNOSTICO SAS

ART 170°. - En DIODIAGNOSTICO S.A.S. No existen prestaciones extralegales.

ART. 171°. - DIODIAGNOSTICO S.A.S. podrá implementar un plan de incentivo y/o beneficios no salariales, con el fin de generar motivación, fidelidad y estimular el reconocimiento laboral a los trabajadores.

ART. 172°. - DIODIAGNOSTICO S.A.S. Dichos incentivos nacen de la voluntad y mera liberalidad del empleador de velar por el bienestar y calidad de vida de toda la familia Medical, y

corresponderán a beneficios ocasionales y extralegales.

ART 173º. - Los incentivos que se llegasen a establecer se encuentran enmarcados en los pagos no constitutivos de salario, establecidos en el artículo 128 del C.S.T, ya que corresponderán a un beneficio ocasional que se otorgarán de manera extralegal.

Las sumas recibidas en cualquier modalidad que sea entregada, esto es, bonos y/o primas extralegales, no hacen parte del salario y por ende **no se tendrán** en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales ni para liquidación y pago de seguridad social, ni aportes parafiscales, indemnizaciones, ni incapacidades, ni ningún otro factor parafiscal y/o prestacional

Estos acuerdos podrán ser revocados en cualquier momento, ya que se están pactando auxilios extralegales y voluntarios por parte de EL EMPLEADOR para la mejor prestación del servicio y bienestar del trabajador.

TITULO VI PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

CAPITULO I Publicaciones

ART. 174º. - El empleador publica este el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores pueden acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

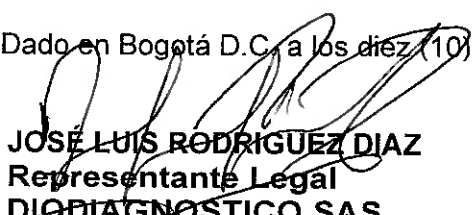
Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

CAPITULO II Vigencia

ART. 175º. - El presente Reglamento entrará a regir en el momento que se realice su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

ART. 176º. - No producen ningún efecto las cláusulas de este Reglamento que desmejoren las condiciones de los trabajadores en relación con lo establecido en la Ley, Contratos Individuales, Pactos, Convenciones Colectivas o Fallos Arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorable a los trabajadores.

Dado en Bogotá D.C. a los diez (10) días del mes de junio de 2026


JOSÉ LUIS RODRIGUEZ DIAZ
Representante Legal
DIODIAGNOSTICO SAS