

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE DIODIAGNOSTICO SAS

CAPITULO I

Generalidades

ART. 1º - El presente es el Reglamento Interno de Trabajo corresponde a la empresa **DIODIAGNOSTICO SAS.**, domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C con diferentes agencias habilitadas, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto **DIODIAGNOSTICO SAS** como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores.

ART. 2º - 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.

El presente reglamento se aplicará obligatoriamente para todo el personal de la Clínica que esté sujeto al Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 3º - Tanto DIODIAGNOSTICO SAS, como los trabajadores quedan sujetos al estricto cumplimiento de las disposiciones del presente reglamento y a las normas de Código Sustantivo del Trabajo, las cuales se entenderán incorporadas a todos los contratos individuales de trabajo celebrados entre DIODIAGNOSTICO SAS y los trabajadores.

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.

ART. 4º - 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. 5º - Quien aspire a desempeñar un cargo en DIODIAGNOSTICO SAS, deberá hacer llegar la solicitud con los siguientes documentos:

- a) Hoja de Vida
- b) 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 Carnet de Vacunas (Hepatitis B y Tétano) (Personal Asistencial)
- g) Fotocopia Certificado entrenamiento UCI (Si aplica)
- h) Fotocopia Certificado de soporte vital básico y avanzado (Si aplica)
- i) 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.

PARAGRAFO: Tanto los reintegros de personal como la contratación de familiares de trabajadores de la Institución se encuentran totalmente prohibidos. De manera excepcional deberán ser previamente informados y autorizados únicamente por el área de Gerencia General.

Período De Prueba

ART. 6° - DIODIAGNOSTICO SAS una vez admitido el aspirante se establece un periodo de prueba de dos (2) meses 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. 7° - El período de prueba debe estar estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T).

ART. 8° - El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el 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 SAS y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo, Ley 50 de 1990).

ART. 9° - Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de

prueba y el trabajador continuare al servicio de DIODIAGNOSTICO SAS, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquél a DIODIAGNOSTICO SAS, 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.).

CAPÍTULO III

Contratos de Trabajo

ART. 10° - DIODIAGNOSTICO SAS, podrá celebrar válidamente cualquier tipo de contrato de trabajo con sus empleados utilizando cualquiera de las modalidades permitidas por la ley.

Condiciones de los Contratos

ART. 11° - DIODIAGNOSTICO SAS, se ajustará a las diferentes modalidades de contrato establecidas en el artículo 37 de Código Sustantivo del Trabajo

ART. 12 ° - Cuando se produzca vacantes o nuevas necesidades de personal, DIODIAGNOSTICO SAS, 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.

Trabajadores accidentales o transitorios

ART. 13° - Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de DIODIAGNOSTICO SAS.

CAPITULO IV

Admisión

ART. 14° - En la etapa previa dentro de la selección del personal, DIODIAGNOSTICO SAS puede requerir del aspirante 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 de sus responsabilidades.
- ✓ Comprobación de las calidades profesionales mediante exámenes técnicos.
- ✓ 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 5 del presente Reglamento Interno de Trabajo.

ART. 15° - El solicitante declara que todos los datos son verdaderos y que no ha omitido u ocultado ninguna información que pueda ser relevante para la decisión de su contratación por parte de DIODIAGNOSTICO SAS. La inexactitud de los datos o información consignados por el trabajador al solicitar el empleo, la presentación de documentos falsos o alterados, el ocultamiento de información importante tales como antecedentes penales, etc, constituyen faltas graves a este reglamento y son causa para la terminación del contrato de trabajo. 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.

Referencias

ART. 16 ° - 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 V

Horario de Trabajo

ART. 17° - La jornada laboral en la DIODIAGNOSTICO SAS se ajustará a la jornada máxima legal de acuerdo a las normas establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo.

ART. 18° - Los trabadores de DIODIAGNOSTICO SAS 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 de acuerdo a las necesidades del servicio, requiriendo solo una notificación previa al trabajador.

ART. 19° - Puntualidad: La DIODIAGNOSTICO SAS se reservará el derecho de imponer multas por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente tal y como lo establece el artículo 113 del Código Sustantivo de Trabajo.

ART. 20° - Si un trabajador se atrasa o falta a un turno sin previo aviso, quien este 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. 21° - La Institución cuenta con herramientas tecnológicas encargadas de controlar las horas de llegada y salida del personal a su cargo, así como las ausencias del personal. Para el respectivo 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.

ART. 22° - Frente a la regulación sobre la jornada laboral se aplicará la excepción descrita en el literal a) del artículo 162 del Código Sustantivo de Trabajo en concordancia con el artículo 32 ibidem.

CAPITULO VI

Las Horas Extras, Trabajo Nocturno o Suplementario

ART. 23° - La DIODIAGNOSTICO SAS frente a las horas extras, trabajo nocturno o suplementario, en caso de requerirse, se ajustará a lo establecido en el Capítulo I II y III del Título 6° del Código Sustantivo de Trabajo y demás normas que regulen la materia.

CAPITULO VII

Días de Descanso Legalmente Obligatorios

ART. 24° - La DIODIAGNOSTICO SAS se acogerá a lo establecido en el Capítulo I II y III del Título 7° del Código Sustantivo de Trabajo.

CAPITULO VIII

Vacaciones Remuneradas

ART. 25° - La DIODIAGNOSTICO SAS se acogerá a lo establecido en el Capítulo IV del Título 7° del Código Sustantivo de Trabajo.

CAPÍTULO IX

Permisos Y Licencias

ART. 26° - La empresa facilitará a sus trabajadores los cambios de turno respectivos o de jornada temporal para el ejercicio del derecho al sufragio, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada se deberá notificar de manera oportuna a la empresa y a sus representantes entregando los respectivos soportes que la acrediten siendo potestad de la Institución otorgar los correspondientes días de calamidad.

ART. 27° - La ausencia por enfermedad deberá ser justificada mediante incapacidad médica. El trabajador debe entregar en el área de Talento Humano el mismo día de su reintegro el soporte de su incapacidad médica. Si después de vencida la incapacidad el empleado no se reintegra sin causa justificada, se sujetará a las sanciones disciplinarias correspondientes y establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

ART. 28° - 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. 29° - Los trabajadores que soliciten permiso para citas médicas, deben diligenciar el formato permitiente el cual será expedido en la oficina de Talento Humano.

ART. 30° - Todos los permisos otorgados por cualquier índole o naturaleza por la Clínica a través de las personas autorizadas deberán ser justificados u respaldados con los documentos pertinentes para cada caso a satisfacción total de la entidad. En Caso contrario se tomarán las medidas pertinentes. La Institución al momento de generar el permiso indicará con que condiciones lo otorga y como debe reponer el tiempo que se otorga como permiso.

ART. 31° - El abandono del trabajo por más de tres (3) días consecutivos en un mismo mes sin justa causa debidamente comprobada, constituirá falta grave y será sancionada de acuerdo a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo y dará lugar a la terminación de su relación laboral.

ART. 32°: Permisos para Estudios. Se deberá 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.

Licencias

Licencias no remuneradas.

ART. 33° - El trabajador podrá solicitar por escrito al área de Talento Humano una licencia no remunerada, la cual se someterá a estudio por la Gerencia General y/o Subgerencia. Es de resaltar que una vez estudiada la solicitud de licencia no remunerada se dará respuesta por escrito sobre su aprobación o negativa de acuerdo con la necesidad del servicio.

PARAGRAFO: Cabe mencionar que las incapacidades originadas en los tratamientos médicos cuya finalidad sea estética, no son cubiertas por el sistema de seguridad social en salud. Por el cual DIODIAGNOSTICO SAS no está obligado 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 incapacidad y el empleador validará si es posible otorgarla de acuerdo a la necesidad del servicio.

Licencias remuneradas

DIODIAGNOSTICO SAS autorizará licencias remuneradas en los siguientes casos.

ART. 34° - Licencia de Maternidad: DIODIAGNOSTICO SAS 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 35°. DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO: DIODIAGNOSTICO SAS otorgará descanso remunerado en caso de aborto de acuerdo con lo establecido en el artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo.

Descanso remunerado durante la lactancia:

ART. 36°. DIODIAGNOSTICO SAS concederá a la trabajadora descanso remunerado durante la lactancia de acuerdo con lo establecido en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

LICENCIA DE PATERNIDAD

ART. 37° - DIODIAGNOSTICO SAS concederá licencia de paternidad según lo establecido en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo complementen o lo modifiquen.

LICENCIA POR CALAMIDAD DOMÉSTICA

ART. 38° - La DIODIAGNOSTICO SAS concederá este tipo de licencia de acuerdo a los términos un condiciones establecidas en la Sentencia C - 930 de 2009 de la Honorable Corte Constitucional.

Dicha licencia por calamidad doméstica debe ser debidamente comprobada, y debe enmarcarse dentro del concepto grave, pues así lo contempla textualmente la jurisprudencia.

LICENCIA POR LUTO

ART. 39° - DIODIAGNOSTICO SAS otorgará licencia por luto de acuerdo con lo establecido en el artículo 57 Numeral 10° del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO X

Salario

ART. 40°- La DIODIAGNOSTICO SAS reconocerá mensualmente los valores pactados como contraprestación al servicio suministrado junto con las deducciones y beneficios de Ley, cuya periodicidad será mes vencido.

ART. 41°- Los pagos de nómina se efectuarán por medio de transferencia bancaria dentro de los primeros diez (10) días hábiles de cada mes.

CAPITULO XI

MEDICINA PREVENTIVA, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ART. 42° - Los trabajadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que les correspondan en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con las normas legales vigentes, al Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de DIODIAGNOSTICO SAS y demás reglamentaciones que establezca la Clínica dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ART. 43° El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo implementado en DIODIAGNOSTICO SAS., facultan a la coordinación de Talento Humano para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa. Previa

autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa. (D.1295/94, art 91)

ART. 44° - Utilizar y mantener adecuadamente las instalaciones de la Clínica, 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. 45° - Abstenerse de operar sin la debida autorización del jefe inmediato, herramientas, maquinarias o equipos distintos a los que les han sido asignados.

ART. 46°- 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. 47° - Acatar las indicaciones de los servicios de Medicina Preventiva y Seguridad Industrial de la Clínica, y en caso necesario utilizar prontamente los servicios de primeros auxilios.

ART. 48° - 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. 49° - 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. 50° 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, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ART. 51° - 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. 52° - En caso de accidente laboral, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador deberá entregar toda la información necesaria relacionada con lo sucedido, con el fin de determinar las causas y poder tomar las medidas necesarias para que el accidente no vuelva a presentarse.

ART. 53° - Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra dentro de la Clínica, 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. 54° - En todo caso, lo referente a los puntos de que se trata este capítulo, tanto DIODIAGNOSTICO SAS como los trabajadores, 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. 55° - Son obligaciones especiales del empleador las establecidas en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 56° - Son obligaciones especiales del trabajador las establecidas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 57° - Son prohibiciones de los empleadores las establecidas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 58° - Son prohibiciones de los trabajadores las establecidas en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 59° - Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.

- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de lealtad, colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Informar sobre cualquier cambio que se produzca en relación con la dirección y teléfono de su residencia.
- k) Realizar el registro de control de entradas y salidas de los lugares en donde la empresa las establezca.

CAPITULO XIII

ORDEN JERARQUICO

ART. 60° - El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

- ✓ GERENTE GENERAL
- ✓ SUBGERENCIAS
- ✓ COORDINADORES Y/O JEFES DE ÁREA
- ✓ ENFERMEROS PROFESIONALES - PROFESIONALES
- ✓ TECNICOS
- ✓ AUXILIARES

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

✓ GERENTE GENERAL

CAPITULO XIV

Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias

ART. 61° - DIODIAGNOSTICO SAS no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, en el contrato de trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo.

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

SANCION	LEVE	LEVE	GRAVE	GRAVE	MUY GRAVE
Llegada tarde		Llamado de atención	Suspensión de 1 día	Suspensión de 3 días	Terminación de contrato
Porte de Carnet y uniforme	Compromiso	Compromiso y llamado de atención	Llamado de atención y suspensión de 1 día	Suspensión de 3 días	Terminación de contrato

ART. 63° - Constituyen faltas graves:

SANCION	LEVE	LEVE	GRAVE	GRAVE	MUY GRAVE
No asistencia a citaciones de la clínica (reuniones-capacitaciones etc.)				Llamado de atención	Terminación de contrato
Uso reiterado del celular por el personal en los servicios				Llamado de atención	Terminación de contrato

asistenciales					
---------------	--	--	--	--	--

ART. 64° - Constituyen faltas muy graves:

SANCION	LEVE	LEVE	GRAVE	GRAVE	MUY GRAVE
Incumplimiento de las funciones impartidas por su jefe inmediato o representantes de este					Terminación de contrato
No asistencia a trabajar sin justa causa					Terminación de contrato
Irrespeto verbal y/o físico entre compañeros de trabajo y con superior jerárquico					Terminación de contrato
Daño y/o pérdida de equipos o medios de trabajo					Terminación de contrato
Suplantación y/o alteración de registros en los aplicativos institucionales o herramientas tecnológicas de ingreso a la clínica					Terminación de contrato
Uso de Tecnología no autorizada					Terminación de contrato
Presentarse a su puesto de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia					Terminación de contrato

de alguna sustancia psicoactiva					
No cumplimiento de normas y políticas institucionales (protocolos, guías, procedimientos establecidos dentro de la Institución)					Terminación de contrato
Ausencia Parcial durante la jornada laboral					Terminación de contrato
Ausencia total durante la jornada laboral					Terminación de contrato
Suministrar información confidencial de la Institución					Terminación de contrato
Acoso sexual y laboral reiterado					Terminación de contrato
Ejecución de Rifas, ventas y colectas					Terminación de contrato
Ejecución de actividades ajenas para el cargo que fue contratado dentro de su jornada laboral o dentro de la Institución					Terminación de contrato
Toda actividad que contrarie las políticas institucionales de					Terminación de contrato

atención al paciente, y/o atención de cliente interno y externo				
Sustracción de elementos y/o materias primas de la Institución				Terminación de contrato
Destinar los insumos médicos, medicamentos y/o materias primas de la Institución para uso propio o contrario para el cuales están destinados				Terminación de contrato
Baja productividad laboral que afecte los intereses de la Institución				Terminación de contrato

CAPÍTULO XV

Procedimiento para la imposición de faltas

El empleador puede sancionar disciplinariamente a los trabajadores que incumplan con los deberes generales, obligaciones y prohibiciones especiales que para ellos estén contemplados en la ley, el reglamento interno de trabajo o en el contrato de trabajo.

Esta atribución puede ser ejercida unilateralmente por el empleador con sujeción a ciertos parámetros, como son; el respeto a la dignidad humana, los derechos adquiridos por el trabajador, las necesidades que le impone la marcha de sus actividades y la aplicación del procedimiento establecido por el presente Reglamento Interno de Trabajo.

ART. 65° - El coordinador de área deberá informar tanto departamento de Talento Humano como al trabajador responsable, la causación de una falta que se encuentre establecida en el Código Sustantivo del Trabajo o en el Reglamento Interno de Trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO: El departamento de Talento Humano una vez notificados de la causación de una falta disciplinaria deberá informarlo a la Gerencia General de DIODIAGNOSTICO SAS para calificar e imponer la respectiva sanción disciplinaria.

PARAGRAFO SEGUNDO: De las auditorías realizadas por el área de gestión de calidad, epidemiología, o cualquier superior jerárquico a los servicios asistenciales y administrativos podrá demostrarse la causación de faltas disciplinarias establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo, las cuales se pondrán en conocimiento al área encargada para la imposición de la debida sanción disciplinaria.

PARAGRAFO TERCERO: El empleador queda facultado para la instalación de cámaras de seguridad como mecanismo de vigilancia y control, por lo cual la empresa puede imponer sanciones de los incumplimientos que se evidencien de la revisión de las mismas.

ART. 66° - . DIODIAGNOSTICO SAS, a través del Gerente General 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 el Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO XVI

Reclamos

Personas ante quienes debe presentarse y su trámite

ART. 67° - 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.

CAPITULO XVII

Mecanismos de Prevención de las conductas de abuso laboral y Procedimientos Internos

ART. 68° - DEFINICION Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: Se entiende por acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un coordinador ó superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo,

intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

MODALIDADES.

Se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, así:

- ✓ Maltrato Laboral
- ✓ Persecución Laboral
- ✓ Discriminación Laboral
- ✓ Entorpecimiento Laboral
- ✓ Inequidad Laboral
- ✓ Desprotección Laboral

ART. 69° - MECANISMOS DE PREVENCIÓN: Con el fin de prevenir las conductas que constituyen acoso laboral, DIODIAGNOSTICO SAS, realizará regularmente capacitaciones ó charlas instructivas, individuales ó 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 ó 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. 70°- PROCEDIMIENTO PARA PREVENIR Y CONTRARRESTAR COMPORTAMIENTOS DE ACOSO LABORAL. Cualquier persona vinculada con DIODIAGNOSTICO SAS que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir acoso laboral, deberá informar tal circunstancia de manera inmediata al Coordinador de Talento Humano, quien efectuará las averiguaciones internas correspondientes, y buscará los mecanismos adecuados preventivos para superar las eventuales situaciones de acoso. Esta información dará inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral, notificando lo correspondiente al Comité de Convivencia Laboral para lo de su competencia.

El coordinador de Talento Humano citará a las personas implicadas en los hechos y practicará todas las pruebas que conduzcan a establecer suficientemente su existencia y circunstancias, con el fin de escuchar sus descargos y declaraciones, según corresponda. En caso que el área de Talento Humano no encuentre conductas constitutivas de acoso laboral recaudará las pruebas y las pasará al comité de convivencia para estudio y conclusión de la investigación. En todo caso, de las diligencias practicadas se dejará

constancia mediante acta, las cuales serán debidamente notificadas al Comité de Convivencia Laboral.

Cumpliendo el anterior procedimiento y en caso de comprobarse la causación de la falta disciplinaria intitulada acoso sexual y/o laboral, se informará al Gerente General de DIODIAGNOSTICO SAS tal situación quien podrá imponer la respectiva sanción disciplinaria y ordenar la ejecución de las correspondientes medidas preventivas en orden al mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas conforme al artículo 9º de la Ley 1010 de 2006.

En caso de que las circunstancias puestas en conocimiento no se enmarquen dentro de una situación que se constituyen como acoso laboral se archivarán las diligencias.

CAPITULO XVIII

Comité De Convivencia Laboral

ART. 71º - . DIODIAGNOSTICO SAS tendrá un comité integrado en forma bipartida por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes de la empresa. Este comité se denominará "**Comité de Convivencia Laboral**". Su naturaleza será consultor y conciliador, encargado de hacer el análisis de todos aquellos casos en que se controviertan situaciones de acoso laboral.

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

Si como resultado de la actuación del comité, este considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al Gerente General de DIODIAGNOSTICO SAS, para que adelante los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido en la Ley y en el presente reglamento.

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. De su actuación se dejará constancia escrita suscrita por los participantes.

CAPITULO XIX

PLAN DE INCENTIVOS PECUNARIOS Y NO PECUNARIOS PARA TRABAJADORES DE DIODIAGNOSTICO SAS

Clínica Medical SAS, podrá implementar un plan de incentivos con el fin de generar motivación, fidelidad y estimular el reconocimiento laboral a los trabajadores. Dichos incentivos nacen de la voluntad del empleador de velar por el bienestar y calidad de vida de toda la familia Medical.

DIODIAGNOSTICO SAS propone este plan de incentivos de manera voluntaria y por mera liberalidad, y corresponderán a beneficios ocasionales y extralegales.

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.

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.

CAPITULO XX

PUBLICACIONES

ART. 72° - El empleador publicará en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de carácter legibles, en dos (2) sitios distintos, si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPITULO XXI

VIGENCIA

ART. 73° - 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.

CAPITULO XXII

DISPOSICIONES FINALES

ART. 74° - Desde el momento mismo en que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPITULO XXIII

CLAUSULAS INEFICACES

ART. 75° - No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109 C.S.T.).



WILLIAM JAMES ARÍSTIZABAL FERNANDEZ
GERENTE GENERAL
DIODIAGNOSTICO SAS