



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

2024

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 1 de 72

TABLA DE CONTENIDO

GENERALIDADES	3
CONDICIONES DE ADMISIÓN	3
RELACIÓN DE APRENDIZAJE.....	4
PERIODO DE PRUEBA	9
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.....	9
HORARIO DE TRABAJO	10
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.....	12
TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO.....	13
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.....	14
DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL.....	21
VACACIONES REMUNERADAS	21
PERMISOS Y LICENCIAS	23
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS, IGUALDAD SALARIAL Y PERIODOS QUE LO REGULAN.....	26
SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	28
PRESCRIPCIONES DE ORDEN.....	31
ORDEN JERÁRQUICO.....	32
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS	34
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES	36
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES	39
TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO CON O SIN PREVIO AVISO.	48
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	50
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN	51
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.....	51

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

FECHA: 24/04/2024

CÓDIGO: DE-RG-01

VERSIÓN: 05

Página 2 de 72

TELETRABAJO	59
PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO	70
DISPOSICIONES FINALES	71
CLAUSULAS INEFICACES.....	71
CONTROL DE CAMBIOS	72

COPIA NO CONTROLADA

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 3 de 72

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I. GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la empresa **CLÍNICA BELO HORIZONTE SAS** domiciliada en Colombia, de la ciudad de Neiva 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 solo pueden ser favorables al trabajador.

En caso de vacíos o situaciones no previstas en el presente Reglamento, se dará aplicación a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que regulen la materia, como también los pronunciamientos de las Altas Cortes

CAPITULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.
- d) Hoja de vida del aspirante con los soportes.
- e) Licencia de conducción (mensajeros - conductores)
- f) Inscripción ante el RETHUS (personal asistencial)
- g) Tarjeta profesional con antecedentes (para profesionales)
- h) Encontrarse inscrito en el servicio público de empleo.

PARÁGRAFO. El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995), ni el pasado judicial. (Decreto 019 de 2012)

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 4 de 72

CAPITULO III. RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla información teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

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

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

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo legal mensual vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al cien por cien (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

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

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

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para en los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pémusul, de su carrera profesional, o que curse

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 5 de 72

el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

ARTÍCULO 4. MODALIDADES ESPECIALES DE FORMACIÓN TÉCNICA, TECNOLÓGICA, PROFESIONAL Y TEÓRICO PRÁCTICA EMPRESARIAL. Además de lo dispuesto en el artículo anterior, se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes:

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

Parágrafo. En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la presente ley podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

ARTÍCULO 5. EMPRESAS OBLIGADAS A LA VINCULACIÓN DE APRENDICES. Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeña.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 6 de 72

Las empresas industriales y comerciales del Estado y las de Economía mixta del orden Nacional, departamental, distrital y municipal, estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de esta ley. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno Nacional.

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 la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

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

ARTÍCULO 6. CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, 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. La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la empresa, quién contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada de demandados por las misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederá los recursos de ley.

Parágrafo. Cuando el contrato de aprendizaje incluida dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido signada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa.

ARTÍCULO 7. MONETIZACION DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE. Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores podrán en su defecto cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente. En caso 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.

ARTÍCULO 8. SELECCIÓN DE APRENDICES. La empresa obligada a la vinculación de aprendices será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semi-calificada así como de 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, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semi-calificada, técnica o tecnológica.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 7 de 72

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

ARTÍCULO 9. LISTADO DE OFICIOS MATERIA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Podrán ser objeto del contrato de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica-profesional tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias.

El SENA publicará periódicamente el listado de oficios y especialidades por región respecto de los cuales ofrece programas de formación profesional integral, sin perjuicio de que puedan ser objeto de este contrato de aprendizaje los oficios u ocupaciones que requiriendo de capacitación de conformidad con el inciso primero de este artículo, no cuenten con programas y cursos de formación impartidos por esta institución.

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

ARTÍCULO 10. ENTIDADES DE FORMACIÓN. La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades:

1. Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
2. Instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado. Se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad.
3. Directamente por las empresas que cumplan con las condiciones de capacitación señaladas en el artículo 41 de esta ley.
4. Las demás que sean objeto de reglamentación por parte del Consejo Directivo del SENA.

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

ARTÍCULO 11. RECONOCIMIENTOS PARA EFECTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL IMPARTIDA DIRECTAMENTE POR LA EMPRESA. Las empresas que deseen impartir directamente la formación educativa a los aprendices requerirán de autorización del SENA para dictar los respectivos cursos, para lo cual deberán cumplir las siguientes condiciones:

1. Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica acorde con las necesidades de la formación profesional integral y del mercado de trabajo.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 8 de 72

2. Disponer de recursos humanos calificados en las áreas en que ejecuten los programas de formación profesional integral.
3. Garantizar directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que garanticen su adecuada implementación.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, deberá pronunciarse sobre la solicitud de autorización de estos cursos de formación profesional dentro de los 30 días hábiles siguientes a su presentación. Si no lo hiciera, se entenderá aprobada la solicitud.

En todo caso, la respuesta negativa por parte de la entidad deberá estar motivada con las razones por las cuales no se cumplen adecuadamente los requisitos o indicar de manera expresa las exigencias que deben ser subsanadas por la empresa para acceder a la autorización.

PARÁGRAFO 1. Las empresas cuyos cursos sean autorizados por el SENA, deberán encontrarse a paz y salvo con la entidad de seguridad social, ICBF, SENA y Cajas de Compensación, por todo concepto y mantener esta condición durante todo el tiempo de la autorización.

PARÁGRAFO 2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 119 de 1994, el SENA ofrecerá regularmente programas de actualización para instructores, en los que podrán participar aquellos vinculados a las empresas autorizadas, pagando el costo que fije el SENA.

PARÁGRAFO 3. Las empresas que reciban autorización por parte del SENA para impartir la formación educativa, solicitarán el reembolso económico del costo de la formación, cuyo monto será definido por el SENA tomando en consideración los costos equivalentes en que incurre el SENA en cursos de formación similares. En ningún caso el monto reembolsable al año por empresa podrá superar el 50% del valor de los aportes parafiscales al SENA de la respectiva empresa.

ARTÍCULO 12. DISTRIBUCIÓN Y ALTERNANCIA DE TIEMPO ENTRE LA ETAPA LECTIVA Y PRODUCTIVA. La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año.

La duración de formación de los programas de formación del SENA será la que señale el Director General de esta Institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral.

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

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

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 9 de 72

ARTÍCULO 13. TRABAJADORES CON LIMITACIONES. Los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que están obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o periodo gravable a los trabajadores con limitación, mientras ésta subsista.

PARÁGRAFO. La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%. (Ley 361 de 1997)

CAPITULO IV. PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 14. La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 15. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 16. 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 un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 17. 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 del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. (Artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO V. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 18. No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la empresa, sino de 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 la empresa los cuales sólo tienen derecho al pago del descanso de los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado, y en cuanto a las prestaciones que se refiere a las indicadas en el inciso dos del artículo 223 del C.S.T. El

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 10 de 72

auxilio monetario de que tratan los artículos 227 y 228 del C.S.T., por enfermedad no profesional, solamente se aplicara a los menores de 18 años que sean trabajadores accidentales o transitorios.

CAPITULO VI. HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 19. La jornada ordinaria de trabajo establecida, será cuarenta y siete (47) horas a la semana, según lo establecido por el artículo 161 del C.S.T. Según se describe a continuación:

DIAS LABORABLES: Lunes a sábado

PERSONAL ADMINISTRATIVO: Lunes a Viernes en los siguientes turnos:

Días laborales: LUNES A VIERNES

- 7:00 am a 12:00 m y de 2:00 pm a 6:00 pm
- 7:00 am a 12:00 m y de 1:00 pm a 5:00 pm
- 6:00 am a 11:00 am y de 1:00 pm a 5:00 pm
- 6:00 am a 11:00 am y de 2:00 pm a 5:00 pm
- 8:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 6:00 pm
- 5:00 am a 11:00 am y de 2:00 pm a 4:00 pm
- 6:30 am a 11:30 am y de 2:00 pm a 5:00 pm

Día sábado

- 8:00 am a 11:00 am
- 06:00 am a 10:00 am

PERSONAL OPERATIVOS:

7:00 a 13:00 13:00 a 19:00 19:00 a 24:00 00:00 a 7:00

- Turno 1: 7: am a 1:00 pm
- Turno 2: 1:00 pm a 7:00 pm
- Turno 3: 7:00 pm a 12:00 am
- Turno 4 12:00 am a 6:00 am

PARÁGRAFO 1. Dada la entrada en vigor de la ley 2101 del año 2021 y la reducción de la jornada laboral, a medida de la implementación de ésta se ira ajustando gradualmente el horario del personal hasta llegar a las 42 horas semanales. Pese a lo anterior La empresa podrá en cualquier momento modificar o reajustar los horarios de trabajo establecidos de acuerdo a las necesidades y exigencias que se presenten en el desarrollo de sus labores y con consentimiento del trabajador. Igualmente podrá organizar los

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 11 de 72

horarios en turnos rotativos. Así como implantar la ejecución de dos turnos en el mismo día y al mismo trabajador con descansos siguientes de 24 horas.

PARÁGRAFO 2. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990). Sin embargo dicha normativa se aplicara en la medida de entrada aplicación de lo establecido en la Ley 2101 del año 2021.

PARÁGRAFO 3. JORNADA ESPECIAL: En las empresas, factorías, o nuevas actividades establecidas desde el 1º. De Enero de 1991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permiten operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (06) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado

El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador contratarlo para la ejecución de dos (02) turnos en el mismo día, salvo en las labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. Para implantar las jornadas antes dichas el empleador deberá obtener la aprobación del Reglamento Interno de Trabajo, (art 20 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 4. JORNADA FLEXIBLE: El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de 47 horas, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (06) días a la semana, con un día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y 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 47 horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 am a 9:00 pm. (Ley 789 de 2002, art. 51)

PARÁGRAFO 5. TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turno de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y siete (47) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y siete (47) horas a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Art. 165, C.S.T. y Ley 789 de 2002))

PARÁGRAFO 6. TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También puede

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 12 de 72

elevarse el límite máximo de horas de trabajo, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Art. 166, C.S.T.)

ARTÍCULO 20. Del horario anterior quedan exceptuados:

- a) En los trabajos autorizados para menores de 18 años, las labores no pueden exceder de 6 horas diarias, de acuerdo con el artículo 161 del C.S.T.
- b) Los que desempeñan cargo de dirección, confianza y manejo, deberán laborar lo que sea necesario para el cumplimiento de sus deberes.

ARTÍCULO 21. EL número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del patrono sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor o caso fortuito de amenazar u ocurrir algún accidente sean indispensables trabajos de urgencias que deben efectuarse en las máquinas de dotación de la empresa, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la organización sufra una perturbación grave. Esta aplicación constituye trabajo suplementario de sus horas extras.

CAPITULO VII. LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 22. Trabajo ordinario y nocturno.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiún horas (9:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

ARTÍCULO 23. El trabajo complementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 24. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTÍCULO 25. Tasas y liquidación de recargos.

El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la empresa en cada caso así:

1. Si es diurno con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno,
2. Si es nocturno con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 13 de 72

3. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará por la empresa en su caso, con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno.
4. El trabajo en domingo o en días de fiesta se remunerara con el recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicios del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

ARTÍCULO 26. Cada uno de los recargos a que se refieren los numerales anteriores se producen de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con ningún otro. (Art. 24 Ley 50/90)

ARTÍCULO 27. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso se efectuará junto con el salario del período siguiente. (Art. 134, Ord, 2 CST).

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

ARTÍCULO 28. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 25 de este Reglamento.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (02) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (art. 22 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. DESCANSO EN DIA SABADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VIII.

TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 29. **CLÍNICA BELO HORIZONTE SAS-**, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 2351 de 1965, puede implantar turnos especiales del trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo del 35% .

ARTÍCULO 30. El trabajo de horas extras que se hiciere en los turnos especiales de que trata el artículo anterior se remunerará con el recargo del 25% sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

ARTÍCULO 31. En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la misma empresa por el trabajo diurno, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 14 de 72

ARTÍCULO 32. La empresa no podrá contratar para turnos especiales de trabajo nocturno a que refiere el Decreto 2351 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si lo hiciere deberán pagarles el recargo establecido en el numeral 1 del artículo 168 de C.S.T.

ARTÍCULO 33. Los contratos de trabajo o pactos sindicales que la empresa celebre en desarrollo del decreto 2351 de 1965, no podrá exceder de 6 meses, prorrogables por 6 meses a juicio del Ministerio de la Protección Social.

ARTÍCULO 34. Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador enganchado para un turno especial se encuentra trabajando en otra empresa en jornada diurna, el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

ARTÍCULO 35. La empresa deberá comprobar ante el Ministerio de la Protección Social, que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a la empresa.

CAPITULO IX.

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 36. Serán días de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales por la legislación laboral:

- a) Todos los trabajadores de la Empresa tendrán derecho al descanso legal obligatorio remunerado en los días festivos de carácter civil, cívico o religioso que señale la ley o en aquel que, por disposición legal, esté o sea trasladado al día lunes próximo siguiente.
- b) Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. Art. 2 Ley 51 de 1983.

ARTÍCULO 37. El descanso en los días domingos y demás días contemplados en el artículo anterior, tienen una duración mínima de 24 horas.

ARTÍCULO 38. CLÍNICA BELO HORIZONTE SAS. estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo o que si falten lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Empresa.

Se entiende por justa causa, el accidente, las enfermedades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o caso fortuito; no tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiere sido prestado el servicio por el trabajador

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 15 de 72

ARTÍCULO 39. Como remuneración del descanso dominical el trabajador a jornal recibirá el salario ordinario de un día, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha en que la ley la señale también como descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 40. Disposiciones especiales

1. Solo podrán laborar, sin lugar a previa autorización de la empresa, en los días de descanso legal obligatorio, las personas que desarrollen las siguientes tareas.

- a) En aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por su naturaleza o por motivos de carácter técnico.
- b) En las labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos, el expendio y la preparación de drogas y alimentos.

2. El gobierno nacional especificará las labores a que se refieren los ordinales a y b del ordinal 1 de este artículo. (Art. 175, reformado por el art. 27 de la ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 41. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el patrono debe fijar en lugar público de la organización, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (art. 185 CST.)

ARTÍCULO 42. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo se liquidará como parte del descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento por alguno por faltas al trabajo.

ARTÍCULO 43. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

1. El trabajo en domingos y días de fiestas se remunerará con un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador si trabajo, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de 36 horas semanales previstas en el ARTÍCULO 20 literal C de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio en día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

PARÁGRAFO 2. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario. (Ley 789 de 2002, Art. 26)

ARTÍCULO 44. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 16 de 72

en dinero, a su elección en la forma provista en el artículo anterior. Pero cuando los trabajadores tengan que laborar habitualmente el domingo o día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior.

ARTÍCULO 45. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan, no pueden ser reemplazados sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunerará de acuerdo al artículo 45 del presente reglamento.

ARTÍCULO 46. El descanso semanal compensatorio puede darse en algunas de las siguientes formas:

- a) En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de la empresa o por turnos.
- b) Desde el mediodía a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o las trece horas (1:00 p.m.) del lunes.

ARTÍCULO 47. En caso de labores excepcionales que no pueden ser suspendidas cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

ARTÍCULO 48. DESCANSO REMUNERADO EN LA ÉPOCA DEL PARTO.

- 1- Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
- 2- Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.
- 3- Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la trabajadora;
 - b) La indicación del día probable del parto, y
 - c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
- 4- Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 17 de 72

sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

- 5- La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos (02) semanas más.

- 6- La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:
 - a- Licencia de maternidad preparto. 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 (01) 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.

 - b- 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.

Parágrafo 1. 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.

Parágrafo 2. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 18 de 72

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

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

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente.

Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente párrafo.

Parágrafo 3°. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5°) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este párrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla.

Parágrafo 4. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

- 1- El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 19 de 72

entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.

- 2- La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
- 3- En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
- 4- La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.
- 5- Para los efectos de la licencia de que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:
 - a- El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
 - b- Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
 - c- El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
- 6- Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a- El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - b- La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
 - c- La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 20 de 72

d- La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo. No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

Parágrafo 5. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

7- La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

8 Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.

8- El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.

9- La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.

10- La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo, así como en el parágrafo 4º del presente artículo.

Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

"Atención Segura, Confiable y Humanizada"

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 21 de 72

- 11- El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
- 12- Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
- 1- El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
 - 2- La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
 - 3- La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.
- 13-La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 2114 del 29 de julio de 2021.

CAPITULO X.

DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 49. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO XI.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 50. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

PARÁGRAFO. a). Para los trabajadores menores de dieciocho (18) años, no habrá compensación en dinero de las vacaciones. Estas deberán concederse siempre en descanso efectivo. b). No se acumulara las vacaciones para los menores de dieciocho

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 22 de 72

(18) años, quienes las disfrutarán en su totalidad durante el periodo de vacaciones escolares inmediatamente posterior al cumplimiento del año trabajado

ARTÍCULO 51. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa 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. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 52. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 53. El empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Artículo 20 Ley 1429 de diciembre 29 de 2010 modifíco art. 189 del CST numeral 1). Cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, por el tiempo efectivamente trabajado cualquiera que este sea. En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (Art. 1 Ley 995 de noviembre 10 de 2005).

ARTÍCULO 54. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

1. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

PARÁGRAFO. Quedan prohibidas las acumulaciones y la compensación aun parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutarlas en su totalidad en tiempo, durante el año siguiente a aquél en que se haya causado.

Quando se compense hasta por la mitad de las vacaciones para mayores de dieciocho (18) años, este pago sólo se considerará válido si al efectuarlo, se concede simultáneamente los días no compensados de vacaciones.

ARTÍCULO 55. La empresa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas, y así se hiciere, los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios se entenderá a las que se van a cumplir como un anticipo o abono.

ARTÍCULO 56. El empleado de manejo que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de la empresa.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 23 de 72

Si ésta no aceptare el candidato indicado por el trabajador, y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en sus vacaciones.

ARTÍCULO 57. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajado en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se le concedan.

Todo empleador llevará un registro de vacaciones en que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina, y la remuneración de las mismas.

CAPITULO XII. PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 58. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la organización. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad de aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir el mismo, según lo permitan las circunstancias.
- b- Para los casos de calamidad el Trabajador gozará de hasta 3 días de permiso remunerados dependiendo de gravedad que revista la situación
- c- En caso de entierro de compañeros el aviso puede ser hasta un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- d- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 24 de 72

e- En caso de citas médicas, el trabajador gozara de permiso remunerado de la siguiente manera:

- Citas con medicina general y exámenes: hasta 2 horas
- Cita con medicina especializada: hasta 3 horas

Para el caso de permiso de atención a citas médicas, el trabajador deberá informar al área de Talento Humano con un (01) día de anterioridad a la cita, anexando la asignación de la misma

En caso de demandar más tiempo, deberá allegar el comprobante de atención en donde se pueda verificar la fecha de finalización de la atención, so pena de tener como no justificado el mayor tiempo.

f- Además se reconoce 5 días de Licencia de Luto por la Ley 1280 de enero 5 del 2009.

PARÁGRAFO. En virtud a la Ley 1280 de enero 5 de 2009, se concederá al trabajador una licencia remunerada por luto, de cinco (05) días hábiles cualquiera que sea la modalidad de contratación o de vinculación laboral, en los siguientes casos:

- Fallecimiento de cónyuge o compañero (a) permanente.
- Fallecimiento de un familiar.

Siempre que esté dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad, y primero civil.

La grave calamidad domestica no incluye la licencia por luto.

Este hecho debe demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a la concurrencia del hecho.

PARAGRÁFO 2. Para los casos de licencias no remuneradas, el trabajador con una anticipación de ocho (8) días hábiles antes de la fecha para la cual requiere el permiso, deberá realizar la solicitud del permiso, el cual deberá entregar al área de Recursos Humanos, indicando las fechas para las cuales necesita ausentarse de su sitio de trabajo.

Posteriormente, el empleador en un término prudencial de haber presentado el trabajador su solicitud de una licencia no remunerada, le informará al trabajador si es o no autorizada la licencia. Lo anterior sin perjuicio a que ante una circunstancia particular la licencia sea concedida en un término menos al aquí establecido.

PARÁGRAFO 3. Con relación a los permisos para atender las reuniones y actividades escolares de los hijos, el trabajador con antelación de (5) días hábiles antes de la fecha para la cual requiere el permiso, deberá realizar la solicitud del permiso, el cual deberá entregar al área de Recursos Humanos, indicando la fecha y hora de la reunión o actividad escolar.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 25 de 72

Posteriormente, el empleador en un término prudencial de haber presentado el trabajador su solicitud de permiso le informara al trabajador si lo autoriza o no el permiso, si debe o no compensar el tiempo utilizado en estas diligencias familiares, debe tener en cuenta el empleado, que se revisara la necesidad del servicio, las actividades que está realizando y si existe personal disponible para suplirlo por las horas que necesite el permiso.

ARTÍCULO 59. Licencia para el cuidado de la niñez: CLINICA BELO HORIZONTE S.A.S.. reconocerá licencia remunerada otorgada una vez al año y por un periodo de diez (10) días hábiles, de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador(a), a uno de los padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal.

Parágrafo 1°. Los diagnósticos médicos de enfermedad o condición terminal quedarán sujetos al criterio del médico tratante de la respectiva institución prestadora del servicio de salud, Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el menor de edad.

Cuando exista controversia sobre el diagnóstico de la enfermedad o condición terminal, se podrá requerir una segunda opinión o la opinión de un grupo de expertos, en concordancia con lo establecido en el artículo 2° de la Ley 1733 de 2014.

Así mismo, el pago de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad estará a cargo de la respectiva Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el trabajador(a) al cual le fue otorgada la licencia.

Parágrafo 2°. El otorgamiento de la licencia que establece la presente Ley a uno de los padres no excluye la posibilidad de que se otorgue al otro, siempre y cuando no sean concomitantes.

Parágrafo 3°. Los diez (10) días hábiles de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad se otorgarán de manera continua o discontinua, según acuerden el empleador y el (la) trabajador(a).

Parágrafo 4°. El (la) trabajador(a) que ostente la custodia y cuidado personal del menor de edad, que padezca una enfermedad o condición terminal, de común acuerdo con el empleador, podrá solicitar ejecutar su labor bajo la modalidad de Teletrabajo o en su defecto trabajo en casa, siempre que su labor o funciones puedan ser desempeñadas, bajo alguna de estas modalidades mediante el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 26 de 72

Lo anterior sin perjuicio del otorgamiento y reconocimiento de la licencia de que trata esta ley.

ARTÍCULO 60. Descanso remunerado durante lactancia El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (ó) meses de edad, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad de/ menor: siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno continua.

El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si lo trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

CAPITULO XIII.

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

ARTÍCULO 61. La empresa **CLÍNICA BELO HORIZONTE SAS.**, convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por unidad de obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal, o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

PARÁGRAFO. El salario mínimo legal correspondiente a la jornada máxima legal ordinaria fijada para los menores de 18 años de edad será igual al determinado por el gobierno nacional para los trabajadores mayores de 18 años de edad, según el artículo 18 de la ley 20/82, comprendido en el artículo 145 del C.S.T.

ARTÍCULO 62. ARTICULO 63. SALARIO INTEGRAL: Cuando un trabajador devengue un salario ordinario superior a 10 salarios mínimos mensuales legales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical o 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 mensuales legales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 27 de 72

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 caso de estas tres últimas Entidades, los aportes se disminuirán en un 30%.

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 63. El salario puede convenirse todo en dinero efectivo o parte en dinero y parte en especie. Se entiende por salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que la empresa suministre al trabajador o sus familiares como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se evaluará expresamente en el respectivo contrato y en defecto se estimará parcialmente.

ARTÍCULO 64. Cuando se trate de trabajo por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la empresa podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con el de actividades idénticas o similares compensen los recargos legales.

Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores.

ARTÍCULO 65. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese.

PERIODOS DE PAGO: MENSUAL

ARTÍCULO 66. El salario se pagará en dinero (moneda legal) al trabajador directamente, o a la persona que él autorice por escrito así:

- a) El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para los sueldos no mayor de un mes.
- b) El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 67. A TRABAJO DE IGUAL VALOR, SALARIO IGUAL.

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127 del CST.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 28 de 72

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

ARTÍCULO 68. REGISTRO. Con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración, las empresas, tanto del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual.

El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue, fijará la sanción por imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

CAPITULO XIV.

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 69. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 70. Los servicios médicos que requieren los trabajadores se prestarán por el ISS, EPS., y ARP, a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

PARÁGRAFO. Cuando por omisión del empleador, el trabajador menor de 18 años de edad no se encuentre afiliado a la EPS, éste último pagará la indemnización del caso y prestará los servicios de rehabilitación recuperando el costo de los mismos directamente del empleador y la cuenta de cobro que formule contra éste prestará mérito ejecutivo.

ARTÍCULO 71. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 29 de 72

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 72. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 73. El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al Decreto 2351/65 en su artículo 7 numeral 15, contemplado en el artículo 62 del C.S.T.

ARTÍCULO 74. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo, en general y particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro de los programas de Salud Ocupacional de la empresa, que le hayan sido comunicados por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa. (Art. 91 literal b Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 75. En caso de accidentes de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere o a uno particular, si fuere necesario, y tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

PARÁGRAFO. Todo accidente de trabajo deberá ser reportado ante la Administradora de Riesgos Profesionales que tenga el trabajador, dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento, diligenciando el FURAT, formato único de reporte de accidente de trabajo.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 30 de 72

ARTÍCULO 76. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe del departamento respectivo o al administrador de la empresa o al representante del empleador que haga sus veces; para que éstos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno según disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. De acuerdo a esta comunicación, el empleador debe dar aviso al juez sobre la ocurrencia del accidente según lo preceptúa el art. 220 del C.S.T.

ARTÍCULO 77. La empresa **CLÍNICA BELO HORIZONTE SAS.**, no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 78. De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y en forma sintética de que éstos pueden declarar.

ARTÍCULO 79. Estadística de riesgos profesionales. Todas las empresas y las administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadística de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio de la Protección Social establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (art. 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 80. Toda empresa de conformidad con lo establecido en el Decreto 1295 de 1994 y la Resolución 2013 de 1983, deberá constituir el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional, según el caso y se regirá de acuerdo a la resolución referida, y demás normas que la modifiquen o adicionen, con las siguientes reformas:

- a) Se aumentará a dos (02) años el periodo de los miembros del comité.
- b) El empleador se obliga a proporcionar, cuando menos cuatro (04) horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.

PARÁGRAFO. Para los efectos de la constitución de comité paritarios o vigías ocupacionales no se requiere registro ante el Ministerio de la Protección Social, según lo establecido en la Ley 1924 de 2010.

ARTÍCULO 81. El incumplimiento de la afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales le acarreará a los empleadores y responsables de la cotización, además de las sanciones previstas en el Código sustantivo del trabajo, la legislación laboral vigente y la Ley 100 de 1993, o en las normas que la modifiquen, incorporen o reglamenten, la

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 31 de 72

obligación de reconocer y pagar al trabajador las prestaciones consagradas en el Decreto 1295 de 1994 y Ley 1562 de 2012.

ARTÍCULO 82. En todo caso lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad industrial, prescritos y adoptados por la empresa. Además, deberán someterse a las normas pertinentes en materia de Riesgos profesionales, la Resolución 1016 de 1989, (Ministerio de la Protección Social), y la normatividad que con tal fin se establezca. En igual sentido empleadores como trabajadores están obligados a observar y cumplir lo establecido en el Decreto Ley 1295 de 1994, ley 1562 de 2012 y la legislación vigente sobre el Sistema General de Riesgos Profesionales, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto en mención.

CAPITULO XV. PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 83. 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 leal 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 las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Comunicar a sus superiores sus ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo, que puedan beneficiar a la empresa.
- k) Atender las indicaciones que la empresa haga por medio de carteles o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio.
- l) Mantener buenas relaciones y respetar los clientes, proveedores o contratistas de la empresa y sus trabajadores.

“Atención Segura, Confiable y Humanizada”

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 32 de 72

- m) Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio, así como las que sean conexas o complementarias a la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos por la empresa.
- n) Cumplir los procedimientos y políticas de la CLINICA BELO HORIZONTE S.A
- o) Brindar un trato humanizado a usuarios y personal de CLINICA BELO HORIZONTE S.A.S

PARÁGRAFO. Se deja expresamente establecido que los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la Policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuita, ni hacerles dádivas.

CAPITULO XVI. ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 84. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

- * Junta de socios
- * Gerente
- * Directores:
 - Dirección Administrativa y financiera
 - Dirección de Talento Humano
 - Dirección médica
- * Personal de apoyo:
 - Coordinadores de área
 - Auditoras
 - Jefes de enfermería
 - Regente
 - Bacteriólogas
 - Instrumentadores quirúrgicos
 - Bacteriólogas
 - Fisioterapeutas
 - Profesional en salud ocupacional
 - Trabajo social
 - Analista de cartera
 - tesorero
 - Analista de cuentas medicas
 - contador junior 1
 - Tecnólogos de radiología e imágenes diagnosticas
 - Facturadores
 - auxiliar de facturación
 - auxiliares administrativos

"Atención Segura, Confiable y Humanizada"

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 33 de 72

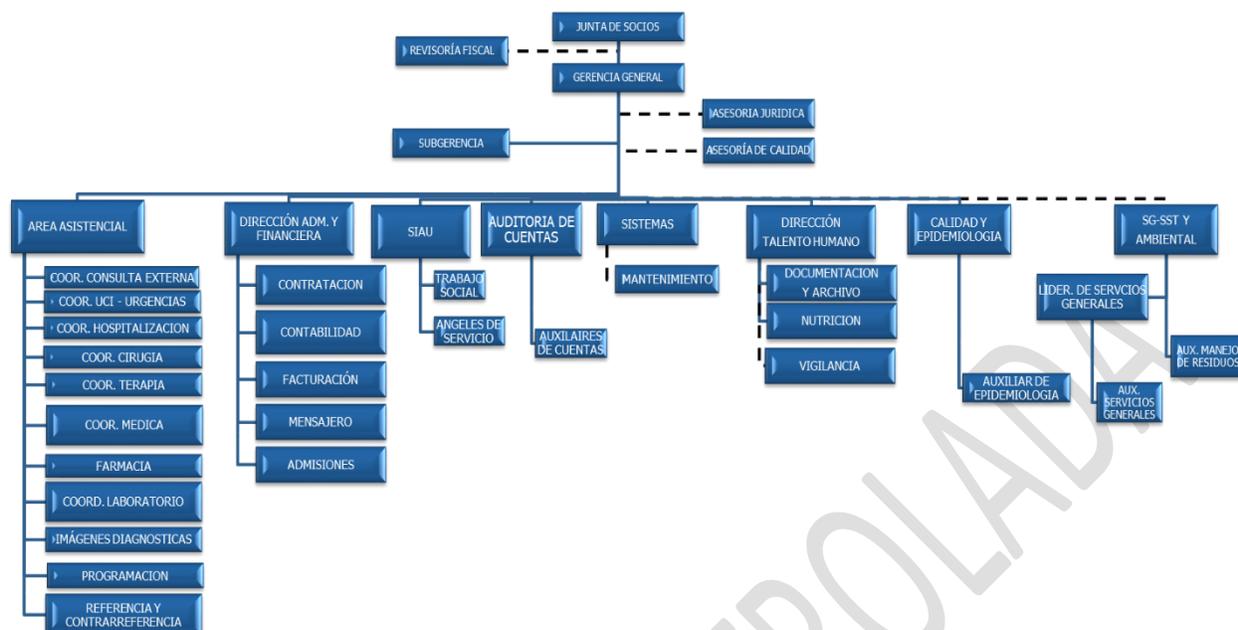
- Auxiliar de programación de cirugía
- Auxiliar de call center
- Auxiliares de enfermería
- Auxiliares de cirugía
- Auxiliar de farmacia
- auxiliar de laboratorio
- Servicios generales
- Admisionistas
- Referencia, contrareferencia y autorizaciones
- Auxiliar contable
- auxiliar de tesorería
- Auxiliar de contratación
- Auxiliar de talento humano
- Trabajo social
- Mensajero

PARÁGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa:

- Gerente
- Subgerente
- Coordinador de Talento Humano

1. ORGANIGRAMA GENERAL POR AREAS

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 34 de 72



CAPITULO XVII.

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 85. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

Tampoco ser empleadas en trabajos subterráneos, salvo que se trate de una empresa en que estén laborando los miembros de una misma familia; las mujeres cualquiera que sea su edad, no pueden trabajar en el lapso comprendido de las 10:00 de la noche a las 5:00 de la mañana, en ninguna de las siguientes empresas.

- a. Las minas, canteras, e industriales extractivas de cualquier clase.
- b. La Construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificio y

construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de reparación y cimentación que proceden a los trabajos mencionados.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 35 de 72

c. El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías, marítima fluviales comprendidas aquí la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes (Artículo 5° numeral 1°, literales a, c y d artículo 11. Decreto 995 de 1968)

PARÁGRAGO 1. Las peores formas de trabajo infantil se encuentran en la Resolución 1796 de 2018, dicha clasificación que obedece al nivel de peligro y nocividad que implican dichas actividades para los adolescentes que estén autorizados para trabajar. En virtud de lo anterior la empresa dará cumplimiento a la Resolución 1796 de 2018 y demás normas concordantes que la modifiquen o complementen (Ley 1098 de 2006 artículo 117).

ARTÍCULO 86. Prohibición de realizar trabajos peligrosos y nocivos. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas. (Artículo 117 Ley 1098 de 2006, Código de la Infancia y la Adolescencia.)

PARÁGRAFO. El artículo 4 del convenio 182 de la OIT (1999) adoptado mediante ley 704 de 2001, que hace parte de nuestro bloque de constitucionalidad y por lo tanto equivale a una norma de esa naturaleza, establece que los trabajos que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, deberán determinarse por cada gobierno. Es así como en Colombia por medio del Ministerio de la Protección Social, se expidió la Resolución 3597 de 2013 que precisa las ocupaciones que configuran las Peores Formas de Trabajo Infantil (PFTI) y que fueron radicalmente prohibidas para los menores de 18 años, estableciendo que los adolescentes entre 15 y 17 años de edad no podrán realizar actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo, las cuales son prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo integral:

1. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos físicos.
2. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos biológicos.
3. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos químicos.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 36 de 72

4. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos de seguridad.
5. Ambientes de trabajo con exposición a riesgos biomecánicos.
6. Condiciones de trabajo con presencia de riesgo psicosocial.
7. Riesgos por posturas y esfuerzos en la realización de la tarea.
8. Condiciones de trabajo con presencia de riesgo psicosocial.
9. Riesgos por condiciones del medio ambiente.

CAPITULO XVIII.

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 87. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, la organización mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 37 de 72

gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
11. Socializar la Ley 1010 de enero 23 de 2006, sobre acoso laboral, y aplicar los mecanismos establecidas en el mismo.

ARTÍCULO 88. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Obrar con lealtad y obediencia hacia el empleador y sus representantes.
2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, en manuales, procedimientos, reglamentos, políticas y circulares.
3. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
4. Cumplir los turnos de trabajo y jornada conforme lo señalado en el reglamento interno de trabajo o lo disponga Clínica Belo Horizonte S.A.S
5. Realizar la entrega de turnos conforme lo establece las políticas y procedimientos de CLINICA BELO HORIZONTE S.A.S.
6. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
7. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
8. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
9. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
10. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
11. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
12. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
13. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.
14. Utilizar los elementos de protección personal de manera adecuada y oportuna para el cumplimiento de su labor.
15. Controlar, verificar y responder por los inventarios de los que se encuentren a cargo.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 38 de 72

16. Cumplir con las políticas, procesos y procedimientos establecidos en los sistemas de gestión que implemente la empresa.
17. Cumplir y hacer cumplir las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
18. Procurar el cuidado integral de su salud.
19. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
20. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este reglamento.
21. Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los CPSST;
22. Informar al jefe inmediato y al departamento de salud ocupacional, inmediatamente se presente un accidente o incidente de trabajo.
23. No introducir bebidas 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.
24. Comportarse en forma responsable y respetuosa en la ejecución de sus labores.
25. Soportar de manera oportuna con documentos, facturas o cualquier otro documento equivalente que sean autorizados por la empresa, los dineros que se entreguen para adquisición de bienes o servicios con motivo del desarrollo de la operación.
26. Realizar una adecuada disposición de los residuos de producción en los lugares establecidos para tal fin.
27. Tratar de manera cortés a los clientes externos e interno con los que tenga contacto el trabajador.
28. Respetar la señalización de áreas restringidas y propender por que los compañeros de trabajo también las obedezcan.
29. Reportar de manera inmediata las incapacidades o novedades que se presenten y presentar los soportes de dentro de un plazo máximo de dos (2) días.
30. Realizar el análisis de riesgos y consecuencias en las actividades a realizar
31. Contestar de manera oportuna a los llamados y requerimientos que realice la empresa.
32. Presentar los informes, indicadores en los tiempos establecidos por la los superiores jerárquicos.
33. Presentarse a laborar en turnos y horarios establecidos.
34. Realizar la entrega de los turnos de manera adecuada, el personal asistencial debe cumplir con los ítems de calidad, auditoria de la historia clínica, reportes de horas, protocolos, procesos y demás que estén a cargo
35. Realizar uso racional de la papelería e insumos a cargo
36. Propender porque las áreas se encuentren ordenadas y aseadas
37. Asistir a las capacitaciones programadas por la empresa
38. Realizar las rondas y realizar la entrega de los cubículos diligenciando los formatos establecidos para tal.
39. Realizar la facturación de manera oportuna y con los respectivos soportes
40. Realizar de manera oportuna la gestión de las autorizaciones y seguimiento de estas.

"Atención Segura, Confiable y Humanizada"

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 39 de 72

41. Realizar de manera oportuna el reporte de los pacientes ante la EPS y/o ASEGURADORA, para la autorización del servicio que ingresan eso es para referencia.
42. Realizar el seguimiento al tope de SOAT para gestionar referencia del paciente para la red prestadora de la EPS o autorizaciones de estancia o procedimiento del paciente.
43. Realizar el registro del paciente SOAT ante la plataforma web habilitada para tal.
44. Efectuar la validación de derechos del paciente cuando es remitido (referencia y contra referencia)
45. Gestionar el visto bueno de la facturación por parte de la auditoria médica previa radicación de facturas.

CAPITULO XIX.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 89. Se prohíbe a la empresa **CLÍNICA BELO HORIZONTE SAS**

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religiosos o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 40 de 72

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 90. Sé prohíbe a los trabajadores de la empresa **CLÍNICA BELO HORIZONTE SAS.:**

1. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Realizar modificaciones de turnos o jornadas de trabajo omitiendo los procedimientos establecidos por CLINICA BELO HORIZONTE S.A.S.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Abstenerse de consumir, proporcionar a terceros alimentos sobrantes de las rondas de alimentación.
10. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
11. Portar la dotación o distintivos de la empresa, en días y horas no laborables.
12. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de sus superiores o terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, equipos, elementos, edificios o salas de trabajo.
13. Reportar como accidente o incidente de trabajo, aquellos que no hayan ocurrido con causa o con ocasión del trabajo para el que fue contratado.
14. Aprovecharse de los elementos, útiles, materias primas, artículos etc. y en general de cosas o bienes de la empresa, en forma distinta a la convenida en el respectivo contrato individual de trabajo. El valor de éste posible aprovechamiento en ningún caso puede estimarse como factor de salario; y la violación a que se refiere éste ordinal constituye falta grave.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 41 de 72

15. Usar los teléfonos de la empresa para atender asuntos particulares.
16. Usar el teléfono celular en el horario de trabajo para atender asuntos de carácter personal.
17. Tratar con descortesía a los clientes, o a las personas que alguna relación tiene que ver con la misma.
18. Recibir visitas personales en horas laborables.
19. Ingerir alimentos en zonas no establecidas para ello.
20. Comunicar o divulgar los asuntos e información de la empresa que sean de su propia reserva.
21. Realizar compras personales de vendedores ambulantes en el sitio y horario de trabajo.
22. Usar mal vocabulario para dirigirse a sus compañeros y al público en general.
23. Permanecer en los sitios de trabajo, una vez terminada la jornada laboral, sin previa autorización.
24. Sacar los artículos, elementos, instrumentos de trabajo del establecimiento, sin previa autorización.
25. Consumo de sustancias Sico-dependientes y tabaquismo
26. Adulterar o falsificar información de la empresa.
27. Permitir el ingreso al sitio de trabajo a personas ajenas a la empresa en jornada laboral, para atender visitas o asuntos de carácter personal, como el de menores de edad.
28. Consumir bebidas alcohólicas, fumar en los sitios de trabajo y en todas las áreas de la empresa, o el consumo de sustancias que enerven la ejecución de labores.
29. Disponer del tiempo concedido para descanso y alimentación, para retirarse de la empresa con el fin de atender asuntos personales.
30. No reportar las novedades que alteren la vigencia de los productos de consumo masivo.
31. Patrocinar o dañar los elementos puestos bajo su custodia para el cumplimiento de su labor.
32. Cobrar valores superiores al costo de las mercancías de expendio en el establecimiento comercial.
33. Disponer de sumas de dinero de propiedad de la empresa en auto préstamos con cargo a salarios u otros emolumentos prestacionales.

CAPITULO XX.

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 91. La escala de faltas y sanciones disciplinarias se regula se define a continuación las escala de faltas leves y graves, teniendo en cuenta que para efectos de la dosificación de la sanción, se tendrán como parámetros para esta, la afectación de la actividad de la empresa, grado de responsabilidad, reiteración de la falta, reporte e intervención de personal ajeno de la empresa (cliente), afectación a las funciones del cargo, cuantía de la afectación en caso de ser a bienes materiales de la Compañía;

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 42 de 72

reiteración de faltas o inobservancia de recomendaciones hechas y llamados de atención, entre otros.

FALTA	FRECUENCIA	TIPO
Retardo en el horario de ingreso sin excusa suficiente siempre y cuando no se afecte el servicio.	Primera vez	Leve
	Segunda vez	Grave
Retardo en la entrada sin excusa suficiente, que afecte el normal transcurrir de las actividades de la empresa.	Primera vez	Grave
Faltar al trabajo (mañana, tarde o turno) sin excusa suficiente	Primera vez	Leve
	Segunda vez	Grave
Faltar al trabajo (día) sin excusa suficiente	Primera vez	Leve
	Segunda vez	Grave
Faltar al trabajo sin excusa suficiente, que afecte el normal transcurrir de las actividades de la empresa.	Primera vez	Grave
Violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias sin que se afecte el normal desarrollo de la actividades de la Empresa (Remitirse al contrato y Manual de funciones.)	Primera vez	Leve
	Segunda vez	Grave
Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias (Remitirse al contrato y Manual de funciones.)	Primera vez	Grave
Presentarse a trabajar alcoholizado o bajo el efecto de drogas alucinantes o enervantes	Primera vez	Grave
Toda agresión verbal o física en que incurra el trabajador en contra de sus compañeros de trabajo, Coordinadores, y demás trabajadores dentro o fuera en jornada laboral de la empresa.	Primera vez	Grave
Utilizar los equipos, herramientas u otros elementos asignados, sin autorización para el desempeño de la labor con fines ajenos a la actividad n de la empresa	Primera vez	Leve
	Segunda vez	Grave
Utilizar los equipos, herramientas u otros elementos asignados sin autorización para el desempeño de la labor con fines ajenos a la operación de la empresa, que afecte el normal transcurrir de las actividades de la empresa.	Primera vez	Grave

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 43 de 72

FALTA	FRECUENCIA	TIPO
Perdida de los equipos, herramientas u otros elementos asignados por la empresa para el desempeño de sus funciones .	Primera vez	Grave
Incumplimiento a los Procedimientos y Políticas de la empresa.	Primera vez	Leve
	Segunda vez	Grave
Incumplimiento a los Procedimientos y Políticas de la empresa, que afecte el normal transcurrir de las actividades de la misma	Primera vez	Grave
Haber sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco (5) años por faltas graves o leves o por ambas	Primera vez	Grave
Sustracción ilegal de bienes o de insumos de propiedad de la empresa	Primera vez	Grave
Dañar por culpa o negligencia los activos de la empresa	Primera vez	Leve
	Segunda vez	Grave
Violación de los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo u operativos	Primera vez	Grave
	Segunda vez	Grave
Responsabilidad en participación en incidentes y accidentes	Primera vez	Grave
	Segunda vez	Grave
Inasistencia a las capacitaciones o actividades de bienestar.	Primera vez	Leve
	Segunda vez	Grave
	Tercera vez	Grave
Errores en la facturación con entidades contratadas o clientes, que afecten los ingresos económicos de la empresa.	Primera vez	Leve
	Segunda vez	Grave
Uso indebido de los dineros recaudados diariamente.	Primera vez	Grave
Modificar turnos laborales sin autorización del jefe inmediato o sin el cumplimiento del procedimiento sin que se afecte el servicio	Primera	Leve
	Segunda	Grave
Modificar turnos laborales sin autorización del jefe inmediato o con el cumplimiento del procedimiento que afecte el servicio	Primer	Grave

"Atención Segura, Confiable y Humanizada"

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 44 de 72

ARTÍCULO 92. Definiciones:

FALTA LEVE: Transgresión de una regla de tal forma que no afecte el normal transcurrir de la actividad de la empresa.

FALTA GRAVE: Transgresión de una regla de forma que afecte el normal transcurrir de la actividad de la empresa.

SANCION: Aplicación de pena o castigo a un individuo ante determinado comportamiento, considerado peligroso, inapropiado o ilegal.

REGLAMENTO INTERNO: Conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

PARÁGRAFO 1. Conforme a la jurisprudencia de Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al Empleador le compete calificar como grave o como leve la conducta del Trabajador.

PARAGRAFO 2. La Empresa podrá aplicar al Trabajador que incurra en una falta las siguientes sanciones, según la gravedad, complejidad o reincidencia: Llamado de atención o suspensión. El despido no es una sanción disciplinaria sino una forma de terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 93. Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.
2. Multa, para las faltas leves.
3. Suspensión, para las faltas leves y graves.

La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida. La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

La suspensión, por la primera vez, no será inferior a un día (01) ni superior a ocho (08) días.

Cuando se trate de reiteración de faltas, la suspensión se podrá ser de hasta dos (02) meses.

La empresa podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o determinar que la conducta es del tal gravedad que aplica como una justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: La imposición de una multa no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la empresa que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En razón a que la terminación del contrato no constituye una sanción disciplinaria, por lo tanto, EL EMPLEADOR está facultado para hacer uso de las

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 45 de 72

causales establecidas en el presente reglamento y en el contrato de trabajo de manera directa, sin necesidad de procedimiento disciplinario, cuando la causal indicada esté demostrada.

CAPITULO XXI. PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 94. FORMAS DE NOTIFICACIÓN. Toda decisión o trámite disciplinario se deberá notificar e informar de manera personal al disciplinado, entendiéndose ésta notificación, no sólo la entrega personal y directa de las comunicaciones. La notificación se entenderá surtida en la fecha que aparezca en el reporte del correo, del fax o en que el correo electrónico sea enviado. La respectiva constancia será anexada al expediente.

Cuando no se hubiere realizado la notificación personal o ficta, o ésta fuere irregular respecto de decisiones, la exigencia se entiende cumplida, para todos los efectos, si el disciplinado no reclama y actúa en diligencias posteriores, o se refiere a las mismas o a su contenido en escritos o alegatos verbales posteriores.

ARTÍCULO 95. INICIO DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. Una vez se tenga noticia que un Trabajador ha podido incurrir en una conducta tipificada como falta disciplinaria, el superior inmediato del Trabajador del presunto infractor levantará un informe de los hechos, con especificación precisa de los cargos, fecha y hora de los acontecimientos, etc., información que debe ser remitida inmediatamente al Gerente de área y a Recursos Humanos para que éste último dé inicio al proceso disciplinario respectivo, bien sea de manera directa o delegando a un tercero, y adopte las medidas tendientes a facilitar el mismo.

ARTÍCULO 96. NOTIFICACIÓN DEL INICIO DE LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA. Se notificará al trabajador del inicio de la investigación disciplinaria. En el auto se comunicará: el derecho que tiene de ser escuchado en descargos, presentar y solicitar pruebas, se señalará cuál es el motivo de la citación, la presunta falta cometida y las pruebas que la empresa tiene en su contra.

En caso de no comparecencia o rebeldía, el trámite no se interrumpe, sino que será entendida como una renuncia a sus derechos de defensa y contradicción, por lo tanto, se tomará como indicio grave en su contra al momento de adoptar la decisión disciplinaria.

ARTÍCULO 97. PROCEDENCIA DE LA DECISIÓN DE CARGOS. Recaudadas las pruebas, el Coordinador de Talento Humano evaluará las pruebas y mediante decisión, formulará pliego de cargos y será notificado de los mismos.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 46 de 72

PARÁGRAFO: El contenido de los cargos deberá tener de manera clara y específica las conductas imputadas al Trabajador, las normas presuntamente violadas, las pruebas que fundamentan los cargos y la calificación provisional de conductas como faltas.

ARTÍCULO 98. CITACIÓN A DILIGENCIA DE CARGOS Y DESCARGOS Y DERECHO A SER ESCUCHADO. Junto con la notificación del pliego de cargos, se citará por escrito al Trabajador infractor para ser escuchado a descargos, indicándole el lugar, fecha y hora en que deberá comparecer. Si el Trabajador no es encontrado o se niega a firmar, la citación se entenderá surtida, informando de la misma a dos (2) compañeros de trabajo, los cuales deberán firmar la citación y se adjuntará en el expediente.

PARÁGRAFO: La Empresa realizará el traslado de las pruebas que tenga en su poder que sustenta la imputación del incumplimiento, para que el investigado tenga la oportunidad de controvertirlas en la diligencia de descargos.

ARTÍCULO 99. DILIGENCIA DE DESCARGOS. En la fecha y hora señalados en la citación se oír al Trabajador investigado siendo ésta la oportunidad para que haga un relato claro y detallado de los hechos que dieron origen al proceso, dé las explicaciones o justificaciones correspondientes, haga las referencias o precisiones que considere pertinentes, solicite las pruebas que quiera hacer valer, aporte las pruebas pertinentes y conducentes, y en general ejerza todas las facultades que requiera para su defensa.

Si existiere sindicato en la Empresa y el Trabajador perteneciere a él, deberá estar asistido por dos (2) representantes del mismo. En caso de no ser sindicalizado, si desea ser acompañado por algún compañero de trabajo. (Artículo 115 del C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. La diligencia de descargos constará por escrito en un acta, la cual será firmada por el Trabajador investigado y por la persona encargada de presidir la diligencia. En el caso que el Trabajador se niegue a firmar el acta, se dejará constancia de ello antes de ser firmada por los testigos.

PARÁGRAFO 2. La renuencia del Trabajador para ser oído en descargos, que haya sido notificada debidamente para adelantar la diligencia dentro del término razonable establecido por el Empleador, se tendrá como indicio grave en su contra, salvo que medie causa justificada para la omisión.

ARTÍCULO 100. DECISIÓN DE SANCION DISCIPLINARIA. El Coordinador de Talento Humano hará el análisis de los criterios de gravedad de la falta y su aplicación, y procederá a emitir su decisión mediante acto motivado en el cual se decidirá la sanción disciplinaria a imponer procurando que este sea proporcional y congruente con la falta cometida, proferida dentro un término razonable dependiendo de la gravedad de la falta, a la realización de la diligencia de descargos.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 47 de 72

PARÁGRAFO. Si dentro del proceso disciplinario se determina que la conducta investigada está catalogada como una falta grave según este Reglamento, se procederá conforme a lo establecido en el artículo 62 numeral 6 del C.S.T.

ARTÍCULO 101. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA. En la graduación de las sanciones disciplinarias se tendrán en cuenta los criterios de gravedad y aplicabilidad de la falta consagrada en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 102. CONTENIDO DE LA DECISIÓN SANCIONATORIA. La decisión mediante la cual se sancione al Trabajador disciplinado deberá contener:

Las normas disciplinarias violadas.

La identificación del autor o autores de la falta.

La denominación del cargo o la función desempeñada por el disciplinado en la época de comisión de la conducta.

Valoración de los descargos.

Motivos o razones de la sanción o absolución

ARTÍCULO 103. NOTIFICACIÓN DE LA DECISIÓN. La Decisión que se adopte deberá ser notificada al disciplinado, de manera personal.

Si la sanción consiste en la suspensión del contrato de trabajo, se determinará la fecha a partir de la cual se hará efectiva la misma.

PARÁGRAFO 1. Si entregada la notificación al Trabajador, éste se negara a firmarla, quien hace la notificación hará firmar el duplicado de la misma por dos (2) testigos con sus respectivos documentos de identidad, haciendo constar la negativa del Trabajador a recibir o firmar el duplicado de la comunicación. De esta manera se entenderá para todos los efectos legales y reglamentarios surtida la notificación de la decisión tomada por la Empresa sobre el particular.

ARTÍCULO 104. INFORME DE LOS HECHOS. Para la comprobación de la falta cometida por el Trabajador se tendrá en cuenta el informe que rinda el jefe inmediato. A falta de tal informe, la comprobación podrá hacerse con el testimonio de los compañeros del Trabajador que cometió la infracción.

ARTÍCULO 105. PRUEBAS DE LA FALTA. Todos los medios legales de prueba son admisibles para la comprobación de la falta, cuya prueba correrá por parte de la Empresa. Al Trabajador que alega no haber cometido la falta o tener justificación o excusa le corresponde probar los hechos que lo exculpan.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 48 de 72

ARTÍCULO 106. EFECTOS DE LAS SANCIONES. Las sanciones deberán ser aplicadas tan pronto se compruebe o conozca la ocurrencia de la falta, a menos que sea necesario cumplir con el trámite de comprobación de faltas, o que la distancia o las condiciones de trabajo impidan al Jefe inmediato conocer de la falta oportunamente.

ARTÍCULO 107. TERMINACIÓN DEL PROCESO DISCIPLINARIO. En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en este Reglamento, contrato o cualquier documento con alcance contractual como falta disciplinaria, que el disciplinado no la cometió, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no debe iniciarse o proseguirse, el funcionario encargado de adelantar la investigación, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias, hecho que deberá ser notificado al Trabajador.

ARTÍCULO 108. PROCEDENCIA DE RECURSOS. Frente a la decisión disciplinaria procede el recurso de reposición, el cual será conocido por el mismo funcionario que emitió la decisión. El recurso se interpondrá dentro de los tres (03) días siguientes a su notificación.

ARTÍCULO 109. RECURSO DE APELACIÓN. El Trabajador podrá interponer recurso de apelación en contra de la sanción disciplinaria dentro de los 3 días siguientes a la notificación de la decisión de imponer la sanción correspondiente. El recurso será resuelto por el Gerente o Subgerente

ARTÍCULO 110. DESISTIMIENTO DE LOS RECURSOS. El Trabajador que haya interpuesto el recurso podrá desistir del mismo antes de que el encargado de decidir el recurso lo decida

ARTÍCULO 111. SANCIONES SIN EFECTO. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta sin tener en cuenta este trámite (Artículo 115 del C.S.T.).

CAPITULO XXI.

TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO CON O SIN PREVIO AVISO

Constituyen faltas graves y son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo aun cuando se cometan por primera vez

Por parte de la empresa **CLÍNICA BELO HORIZONTE SAS.:**

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos, para la admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo y los compañeros de trabajo.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 49 de 72

3. Todo acto grave de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores o fuera de ellas, en contra del patrono, los miembros de su familia o de sus representantes o socios o demás personal ejecutivo de la empresa, como también con los vigilantes o celadores.
4. Todo daño material, causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia, que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso del trabajador que cometa en el sitio de trabajo o establecimiento de la empresa.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo a los artículos 58 y 60 del C.S.T. del T. o cualquier falta grave calificada como tal en pacto, convención colectiva, falla arbitral, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta días a menos que sea absuelto, o el arresto correccional que excede de ocho días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicios para la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad normal del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas cuando no se corrija en un plazo razonable.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la organización.
12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo, para evitar accidentes y enfermedades.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor a él encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por ésta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a la empresa del pago de las prestaciones legales y convencionales, indemnizaciones, derivadas de la enfermedad.
16. El incumplimiento sistemático del trabajador a sus obligaciones, que conlleven a sanciones disciplinarias por tercera vez, conforme al procedimiento de faltas y sanciones de la organización y que hace parte integral de este reglamento.
17. El incumplimiento en las obligaciones como trabajador o la violación a las prohibiciones conforme lo estipulado en los artículos 88 y 90 del presente documento.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 50 de 72

18. Incumplimiento a los Procedimientos y Políticas de la empresa, que afecte el normal transcurrir de las actividades de la empresa

En los casos de los numerales 9 al 15 de éste artículo, para la terminación del contrato de trabajo, el patrono deberá dar aviso al trabajador con quince (15) días de anticipación por lo menos.

Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto a las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono en contra del trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera de servicio o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono, con el consentimiento y tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no puede prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que la empresa no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del patrono sin razón válida de la prestación de un servicio distinto en lugares diversos a aquel para el cuál fue contratado, salvo en los que deba llevar a cabo trabajos contratados por la empresa o quien haga sus veces.

PARÁGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, y por escrito, el motivo de esa determinación, porque posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 112. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutive por incumplimiento de lo pactado con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del patrono, o si éste da lugar a las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuantos señale el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, para cada caso.

CAPITULO XXII. PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 51 de 72

ARTÍCULO 113. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

ARTÍCULO 114. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

ARTÍCULO 115. Quien, por autoridad o cargo, disponga aplicar una sanción la rectificará por escrito al trabajador, declarando la falta que da lugar a ella, para que el sancionado pueda presentar los descargos del caso y ejercer el derecho de contradicción y defensa.

CAPITULO XXIII.

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 116. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente, Sub Gerente o Coordinador de Talento Humano quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 117. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARÁGRAFO. En la empresa **CLÍNICA BELO HORIZONTE SAS.** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XXIV.

LEY 1010 DE 2006

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 118. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 119. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un Trabajador por parte del Empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 52 de 72

a infundir miedo, intimidación y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia.

ARTÍCULO 120. Se consideran modalidades de Acoso Laboral, tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes: el Maltrato laboral, la Persecución laboral, la Discriminación laboral, el Entorpecimiento laboral, la Inequidad laboral y la Desprotección laboral.

ARTÍCULO 121. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) 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;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) 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 empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás Trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) 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;

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 53 de 72

- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

ARTÍCULO 122. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa.
- e) 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 o en la legislación aplicable.;
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;
- g) 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;
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;

ARTÍCULO 123. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que Promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 124. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos::

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

“Atención Segura, Confiable y Humanizada”

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 54 de 72

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral Conviviente;

b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones

c. Empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos

c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones Correspondientes.

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

ARTÍCULO 125. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un Comité de Convivencia, integrado en forma tripartita, por un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

2. El Comité de Convivencia Laboral realizara las siguientes actividades:

a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en la relación es de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o Circunstancias de acoso laboral.

d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de

"Atención Segura, Confiable y Humanizada"

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 55 de 72

manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,

g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

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

Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; Construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulara 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 considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de:

1. Iniciar el proceso disciplinario al trabajador aplicando el principio de inmediatez.
2. Citar al trabajador a la diligencia de descargos al menor tiempo una vez cometida la falta.
3. En la citación entregada al trabajador incluir la fecha, la hora y el lugar en donde se llevará a cabo la diligencia, además establecer el motivo por el cual es citado.
4. Realizar la diligencia de descargos para escuchar al trabajador, si es sindicalizado debe asistir con 2 representantes del sindicato.
5. Estudiar y resolver en el menor tiempo la situación del trabajador, y dar aplicación a la decisión tomada, de acuerdo a la falta cometida y demostrada acoso laboral para

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 56 de 72

adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006".

ARTÍCULO 126. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto la conformación del comité de convivencia laboral.

ARTÍCULO 127. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento, como lo establecen las resoluciones 652 y 1356 de 2012 frente a la conformación del comité de convivencia laboral:

1. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.
2. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán 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.
3. En el caso de las empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.
4. El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.
5. El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTÍCULO 128. ARTICULO Período del Comité de Convivencia Laboral. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 57 de 72

- a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- b. 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.
- c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- d. 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.
- e. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros 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.
- f. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- g. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- h. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- i. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- j. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- k. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- l. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité 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.

Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

- a. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.

“Atención Segura, Confiable y Humanizada”

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 58 de 72

- c. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- d. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Secretaria del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

- a. 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.
- b. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros 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.
- c. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- d. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- e. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- f. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- g. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- h. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité 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.

El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

Recursos para el funcionamiento del Comité. Las entidades públicas o empresas privadas deberán garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación

“Atención Segura, Confiable y Humanizada”

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 59 de 72

y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

CAPITULO XXV. TELETRABAJO

ARTÍCULO 129. DEFINICIONES. TELETRABAJO. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

ARTÍCULO 130. El teletrabajador es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la Ley. (ARTÍCULO 2.2.1.5.2. del Decreto 1072 de 2015 antes Decreto número 884 de 2012, artículo 2º)

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

-- Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

-- Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

-- Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios. Las normas contenidas en el presente capítulo tienen por objeto establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia. (ARTÍCULO 2.2.1.5.1 del Decreto 1072 de 2015 antes 2015 antes Decreto número 884 de 2012, artículo 1o)

ARTÍCULO 131. CONDICIONES DE EQUIPOS: el teletrabajador contará con equipos de última tecnología que serán suministrados por la EMPRESA, equipos que pueden ser

“Atención Segura, Confiable y Humanizada”

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 60 de 72

Tablet, computadores portátiles, computadores de escritorio, teléfonos móviles con acceso a internet o plan de datos, siendo los mismos de propiedad de la empresa. El empleador debe informar al Teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento (ARTÍCULO 2.2.1.5.5. del Decreto 1072 de 2015 antes Decreto número 884 de 2012, artículo 5).

ARTÍCULO 132. CONDICIONES DE USO: Los equipos que en virtud del contrato de teletrabajo sean suministrados al teletrabajador serán única y exclusivamente usados en labores propios y en comendados al teletrabajador.

ARTÍCULO 133. RESPONSABILIDADES POR LOS EQUIPOS: Los equipos estarán bajo la custodia y cuidado del teletrabajador, quien deberá responder por el cuidado y conservación de los mismos, y hacerse responsables por los daños que sufran los dispositivos, salvo el deterioro por paso del tiempo. Al momento de la entrega el trabajador suscribirá acta de entrega y recibo de equipos.

ARTÍCULO 134. USO DE SOFTWARE Y DERECHOS DE AUTOR: Los equipos suministrados por la empresa usaran software debidamente licenciados. El teletrabajador se abstendrá de instalar programas- software- sin licencias, crakeados u otra modalidad que atenten contra los derechos de autor y normas de licenciamiento de software.

ARTÍCULO 135. Sin perjuicio de que el teletrabajador deba cumplir las demás obligaciones y deberes estipulados en el presente reglamento de trabajo, en particular, quien se desempeñe como teletrabajador en la empresa debe cumplir con las siguientes:

1. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita de la empresa o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado la empresa, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
2. Cumplir con las normas y políticas que le haya dado la empresa sobre el uso de recursos informáticos para desarrollar la labor contratada como teletrabajador.
3. Velar por la seguridad de los equipos que utilice para desarrollar el teletrabajo, así como velar por la seguridad de la información contenida en los mismos.
4. Responder por el buen uso de los recursos informáticos (hardware, software, documentación, suministros, etc.) que le sean asignados de acuerdo a las labores establecidas por la compañía.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 61 de 72

5. Reportar a la empresa tan pronto tenga conocimiento, sobre los eventos inusuales que surjan con la información y los recursos físicos asignados al trabajador en virtud del teletrabajo, con el fin de evitarle daños a la empresa.
6. Emplear los servicios y equipos informáticos asignados al trabajador en virtud del teletrabajo para temas que correspondan exclusivamente al desarrollo de la labor contratada.
7. No compartir usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que se le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado.
8. No obstaculizar el control, monitoreo y/o auditoría de la información que repose en cualquier tipo de herramientas que la empresa le haya suministrado para desarrollar sus funciones, ya sea en medio físico o electrónico, control que no requiere autorización previa del teletrabajador, pero que en todo caso deberá ser autorizada previamente y por escrito por la empresa, y realizado por el funcionario que para tal efecto señale esta.
9. Conservar, mantener y restituir en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
10. Acatar las órdenes de la empresa frente a la revocación total o parcial de las condiciones de acceso a los recursos informáticos que tenga con ocasión de sus funciones laborales.
11. Permitir que el personal autorizado previamente por la empresa pueda ingresar al lugar donde el teletrabajador prestará su servicio, con el fin de darle cumplimiento a las normas legales vigentes en materia laboral, seguridad y salud en el trabajo y seguridad informática.
12. Observar las normas y prescripciones sobre seguridad y salud en el trabajo y seguridad industrial de la empresa, de acuerdo con las funciones que desempeñe.
13. No usar los equipos, elementos, programas o servicios informáticos que la empresa le proporcione en desarrollo del teletrabajo, en actividades diferentes a las encargadas por la empresa.
14. Presentar en forma oportuna los informes que de cualquier tipo le solicite la empresa o sus representantes en las fechas y condiciones requeridas.
15. Informar oportunamente a la empresa las novedades que se presenten en relación con las licencias o programas que le hayan sido instalados en los equipos suministrados para desarrollar la labor contratada.
16. Acudir a las reuniones de carácter extraordinario a las que sea convocado por la empresa Mantener bajo absoluta confidencialidad la información que conozca de la empresa por causa o con ocasión del desarrollo de sus funciones laborales.
17. No consentir ni permitir sin autorización previa y escrita de la empresa y/o sus representantes, que terceras personas tengan acceso a los equipos de propiedad de la misma, ni a la información que reposa dentro de los mismos.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 62 de 72

- 18.** Mantener actualizados y con información verídica los sistemas de almacenamiento de información y/o bases de datos utilizados por la empresa con el fin de tener control de los datos que maneja la misma.
- 19.** No superar la jornada máxima legal o la pactada entre las partes, sin autorización previa y escrita de la empresa, cuando la modalidad de teletrabajo así lo requiera.
- 20.** Guardar de manera segura y de conformidad con las políticas informáticas de la empresa, la información que utilice para el desarrollo de sus labores.
- 21.** Abstenerse de darle un uso inadecuado a cualquier tipo de información a la que tenga acceso y que pueda ser considerada como propiedad intelectual.
- 22.** Cumplir con las normas de propiedad intelectual, respecto a la información a la que tenga acceso en virtud de su calidad de teletrabajador.
- 23.** Asistir de manera oportuna a las capacitaciones que previamente programe por la empresa con el fin de mantenerse actualizado sobre las restricciones del uso de equipos y programas informáticos, legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general sobre las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.
- 24.** Acatar, atender y respetar todas las condiciones especiales adicionales que la empresa le indique para que opere el teletrabajo al interior de esta.

ARTÍCULO 136. PROHIBICIONES DEL TELETRABAJADOR. Sin perjuicio de que el teletrabajador deba cumplir las demás normas estipuladas en el presente reglamento de trabajo, en particular, a quien se desempeñe como teletrabajador le queda prohibido:

1. Usar los programas, equipos o herramientas informáticas suministradas por la empresa en actividades distintas a la labor contratada.
2. Divulgar a terceros sin autorización previa y escrita de la empresa y/o sus representantes, información del hardware, software, configuraciones, bases de datos, usuarios, contraseñas y demás información involucrada con la prestación del servicio.
3. Permitir a terceros, salvo autorización previa y escrita de la empresa y/o sus representantes, el acceso a los equipos que le hayan sido suministrados con ocasión a su trabajo.
4. Modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido suministrado por la empresa sin autorización previa y escrita de esta y/o sus representantes.
5. Revelar datos, informes, documentos o notas de carácter reservado de la empresa, sin autorización previa y escrita de la misma y/o sus representantes.
6. Modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya suministrado por la empresa, sin el cumplimiento de los procedimientos y estándares que le señale, en aquellos casos en que el teletrabajador haya sido autorizado para ello.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 63 de 72

7. Borrar de las bases de datos cualquier tipo de archivo, sin previa autorización escrita de la empresa.

8. Abstenerse de acatar, atender y respetar todas las condiciones especiales adicionales que la empresa le indique para que opere el teletrabajo al interior de la misma

ARTÍCULO 137. GARANTIAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TELETRABAJADORES.

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.
2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local de la empresa
3. En los casos en los que la empresa utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.
4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo de la empresa, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en la empresa la igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:
 - a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
 - b) A protección de la discriminación en el empleo;
 - c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 64 de 72

modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales

- d) La remuneración;
 - e) La protección por regímenes legales de seguridad social;
 - f) El acceso a la formación;
 - g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
 - h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
 - i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.
7. La empresa proveerá y garantizará el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho. Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por la empresa y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida. El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.
8. La empresa, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de seguridad y salud en el trabajo, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
9. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para la empresa como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones de la empresa, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.
10. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 65 de 72

11. Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores. Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

PARÁGRAFO: Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado con autorización previa de la empresa, el trabajador tendrá derecho al pago de horas extras, dominicales y festivos, en los términos previstos por la legislación vigente y la jurisprudencia aplicable. Lo anterior, respecto del teletrabajador que no haya sido catalogado como de dirección, confianza y manejo y que el tiempo laborado haya sido demostrado y autorizado previamente por la empresa por escrito.

ARTÍCULO 138. CONFIDENCIALIDAD Y USO DE LA INFORMACION: El teletrabajador no podrá compartir, suministrar, copiar, guardar, reproducir, información que en virtud del acuerdo de teletrabajo a personas ajenas a la empresa, so pena de incurrir en las sanciones establecidas en el manual de faltas y sanciones y las demás acciones penales y civiles que se inicien por la empresa o los clientes de la misma.

ARTÍCULO 139. TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y CONTROL DE LA INFORMACION: La información deberá transportarse, enviarse y remitirse única y exclusivamente por los correos corporativos. La empresa podrá en cualquier momento recoger los equipos de cómputo y/o tecnológicos entregados al teletrabajador.

ARTÍCULO 140. MANTENIMIENTO DE EQUIPOS: La empresa hará el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos para lo cual el teletrabajador deberá llevar a las instalaciones de la empresa los equipos a su cargo.

ARTÍCULO 141. REGULACION ADICIONAL: Adicional a los artículos contemplados en el presente capítulo, serán regulaciones aplicables al teletrabajo las disposiciones establecidas en la ley 1221 de 2008 y su decreto reglamentario 00884 de 2012. Parágrafo: La empresa en virtud de artículo 5 del Decreto 0884 DE 2012, establecerá en caso de contratación de teletrabajadores, un procedimiento respecto al uso de las TIC, donde se indique lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información adicional a los aquí establecidos.

ARTÍCULO 142. TRABAJO EN CASA. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 66 de 72

requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

ARTÍCULO 143. CRITERIOS APLICABLES AL TRABAJO EN CASA. 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 y servidor público 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.

ARTÍCULO 144. TÉRMINO DEL TRABAJO EN CASA. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres (03) 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 o nominador 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.

ARTÍCULO 145. TRABAJO REMOTO. Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente 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 y las normas que lo modifiquen.

ARTÍCULO 146. PRINCIPIOS GENERALES TRABAJO REMOTO Principios Generales del Trabajo Remoto, son de obligatorio cumplimiento por las partes:

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 67 de 72

- 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 y 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 empleado 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.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 68 de 72

ARTÍCULO 147. PERFECCIONAMIENTO Y FIRMA DEL CONTRATO, bajo la forma de ejecución del contrato de trabajo remota. 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, excepto en los casos en que, por salud ocupacional se requiera presencialidad.

Parágrafo 1. Los acuerdos en materia laboral y que se ejecuten de manera remota requerirán firma electrónica o digital de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento digital.

En todo caso, deberá conservar las características establecidas en la Ley 527 de 1999 u norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

Parágrafo 2. La implementación de este tipo de tecnologías no podrá tener costo adicional para el candidato y/o trabajador remoto, por lo que el costo de implementar las tecnologías requeridas para tal efecto correrá por cuenta del empleador.

Parágrafo 3. En todo caso, los contratos laborales, ejecutado de manera remota, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, podrán incluir como parte integral, un acuerdo de confidencialidad entre las partes.

ARTÍCULO 148. CITACIÓN DEL TRABAJADOR A LAS INSTALACIONES DEL EMPLEADOR. El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos:

1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador.
2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma
3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. 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, en los casos en que sea aplicable de

“Atención Segura, Confiable y Humanizada”

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 69 de 72

acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente

Parágrafo 2. En todo caso, las citaciones aquí previstas no dan lugar al cambio de forma de ejecución del contrato de trabajo remota, toda vez que continuar siendo remoto.

ARTÍCULO 149. REGULACION ADICIONAL: Adicional a los artículos contemplados en el presente capítulo, serán regulaciones aplicables al TRABAJO REMOTO las disposiciones establecidas en la ley 2021 de 2021. **REVERSIBILIDAD DEL TELETRABAJO** La modalidad de teletrabajo es voluntaria para las partes, en razón a ello tanto la empresa y el teletrabajador tienen el derecho de solicitar en cualquier momento el estado anterior a llegar al acuerdo de teletrabajo, debiendo el trabajador incorporarse nuevamente a su sitio de trabajo en el horario habitual.

PARÁGRAFO: La reversibilidad no opera en el caso de que se contrate por primera vez a un teletrabajador, pues la reversibilidad solo aplica para los teletrabajadores que previamente tienen una relación contractual laboral con el empleador.

ARTÍCULO 150. Con la finalidad de cumplir con las obligaciones legales y de seguridad industrial correspondientes a esta clase de trabajadores, la empresa se ceñirá estrictamente a lo establecido en la Ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 884 de 2012.

CAPITULO XXVI PROCEDIMIENTO PARA DETECCION DE ALCOHOL, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS NARCÓTICAS O DROGAS ENERVANTES

ARTÍCULO 151. Por las actividades de alto riesgo que desarrolla la empresa en el cumplimiento de su objeto social, como medida de carácter preventivo, para asegurar la protección a la vida e integridad física de los trabajadores, se seguirá un procedimiento interno para la detección de alcohol y de sustancias narcóticas o drogas enervantes en sus trabajadores, caracterizado por las siguientes condiciones, y las que modifique, complemente o adicione cualquier otro procedimiento interno establecido para el efecto por la empresa:

1. La empresa podrá realizar pruebas de detección de alcohol y de sustancias narcóticas o drogas enervantes, a todos sus trabajadores.
2. Las pruebas se realizan de forma aleatoria o periódica, a todo o parte del personal, y sin previo aviso, al iniciar las labores u operación, en cualquier momento por solicitud del HSEQ, superiores, o de un eventual cliente, o en caso de accidentes o incidentes.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 70 de 72

3. Las pruebas que realizará la empresa consistirán en pruebas no científicas y/o de aliento alcohólico, como alcoholimetría, y de tomas de muestra de orina.
4. Las pruebas serán realizadas por personal de seguridad, por personal de la empresa del área de SST o por el área médica, o a través de una empresa especializada contratada por la empresa, para dicho fin.
5. Para la realización de las pruebas, la empresa, o la empresa contratada para dicho fin, utilizará materiales y equipos adecuados y debidamente calibrados.
6. Las pruebas se realizarán en las instalaciones de la empresa, entiéndase por instalaciones los edificios, vehículos, terrenos, campos donde opera, propios o arrendados, de los clientes, en los lugares dispuestos por la empresa para el suministro de alimentación o alojamiento.

PARÁGRAFO. El uso de los dispositivos para medir el grado de embriaguez ética se establece como una carga legítima, no invasiva de los derechos fundamentales, de los trabajadores pues tiene como fines adecuados y razonables, la seguridad de todos los trabajadores y la prevención de la accidentalidad. En concordancia con la sentencia SL8002-2014, con radicación 38381 de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia magistrado ponente Rigoberto Echeverri Bueno,

ARTÍCULO 152. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, Decreto Único Reglamentario 1072/2015 y Decreto Ley 1295 de 1994, demás normas concordantes y reglamentarias, y aquellas que las modifiquen o adicionen.

PARÁGRAFO. Cuando la empresa manifieste la orden de realizar la prueba, la misma es de carácter obligatorio, la negativa de la realización de esta será considerada una falta grave y una justa causa para la terminación del contrato de trabajo

CAPITULO XXVII

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 153. El presente Reglamento Interno de trabajo, entra en vigencia a partir de su publicación en cartelera de la empresa, del cual se informará a los trabajadores el contenido del mismo mediante circular interna.

PARÁGRAFO. Si hubiere objeciones al mismo por parte de los trabajadores o de personal sindicalizado, de acuerdo a lo estipulado en la ley 1429 de 2010, la empresa deberá realizar los ajustes pertinentes, dentro de los quince días hábiles siguientes a dichas objeciones.

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 71 de 72

ARTÍCULO 154. La empresa deberá publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación en dos copias de caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

ARTÍCULO 155. Desde la fecha que entra en vigencia el reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa denominada **CLÍNICA BELO HORIZONTE SAS**

**CAPITULO XXVII.
DISPOSICIONES FINALES**

ARTÍCULO 156. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

**CAPITULO XXVII.
CLAUSULAS INEFICACES**

ARTÍCULO 157. 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.).



**HUGO HERNANDO BAHAMON TOVAR
REPRESENTANTE LEGAL**

	CLÍNICA BELO HORIZONTE		
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
FECHA: 24/04/2024	CÓDIGO: DE-RG-01	VERSIÓN: 05	Página 72 de 72

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción del cambio	Fecha
01	Se actualiza de conformidad con las modificaciones normativas - Permiso en periodo de lactancia. - Jornada ordinaria - Jornada laboral	1/05/2018
02	Actualización del cambio de tipo de sociedad Adición de prohibiciones de los trabajadores Ajustes en la escala de falta y sanciones	15/10/2019
03	Se actualiza procesos disciplinarios y actualización de la normatividad	30/01/2020
04	Se ajusta imagen	01/03/2022
05	-Actualización jornada laboral -horario de trabajo -orden jerárquico -obligaciones especiales del trabajador -escala de faltas y sanciones - procedimientos para comprobación de faltas y formas de -Aplicación de las sanciones disciplinarias - Actualización capítulo de teletrabajo - Adición de capítulo XXVI procedimiento para detección de alcohol, sustancias psicoactivas narcóticas o drogas enervantes.	24/04/2024