

CONTENIDO:

PREÁMBULO.....	3
CAPITULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN.....	3
CAPITULO II PERIODO DE PRUEBA.....	4
CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES Y TRANSITORIOS.....	4
CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO.....	4
CAPITULO V HORAS EXTRA Y TRABAJO NOCTURNO.....	6
CAPITULO VI DIAS DE DESCANSO LEGALMETE OBLIGATORIOS.....	8
CAPITULO VII VACACIONES REMUNERADAS.....	9
CAPITULO VIII PERMISOS.....	10
CAPITULO IX LICENCIAS.....	11
CAPITULO X CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	12
CAPITULO XI SALARIO, MODALIDADES Y PERIODOS DE PAGO, SALARIO MINIMO.....	13
CAPITULO XII HIGIENE, SERVICIO MEDICO, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.....	14
CAPITULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN.....	15
CAPITULO XIV ORDEN JERÁRQUICO.....	16
CAPITULO XV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS.....	16
CAPITULO XVI OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.....	18
CAPITULO XVII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.....	20
CAPITULO XVIII ESCALA DE SANCIONES Y FALTAS DISCIPLINARIAS.....	22
CAPITULO XIX TRATAMIENTO DE RECLAMOS Y CONDUCTO REGULAR PARA SU FORMULACIÓN.....	26
CAPITULO XX CLAUSULAS INEFICACES.....	27
CAPITULO XXI ACERCA DEL ACOSO LABORAL.....	27
CAPITULO XXII POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL.....	32

CAPITULO XXIII ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO.....	33
CAPITULO XXIV ASPECTOS GENERALES DE DESCONEXIÓN LABORAL.....	34
CAPITULO XXV TRABAJADORES MIGRANTES.....	34
CAPITULO XXVI IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL.....	35
CAPITULO XXVII PUBLICACIONES.....	35
CAPITULO XXVIII VIGENCIA.....	35
CAPITULO XXIX DISPOSICIONES FINALES	35

MEDICUC IPS S.A.S.

PREÁMBULO

ARTÍCULO 1: El presente es el reglamento de trabajo prescrito por **MEDICUC IPS S.A.S.** con domicilio en AVENIDA 0 # 1-133 BARRIO QUINTA BOSCH en el Municipio de Cúcuta, para su sede principal y las Agencias establecidas o que se establezcan en el territorio colombiano 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.

De igual forma, MEDICUC IPS S.A.S. se permite acatar todo lo establecido en la normatividad laboral existente frente a políticas de prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas de los sectores sociales LGBTQ+ en el ámbito laboral especialmente la contenida en la siguiente normatividad:

Artículo 7 de la ley 1010 de 2006

Corte Constitucional Sentencia SU-67 de 2023

Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo

Ley 1751 de 2015

Resolución 652 del 2012 del Ministerio de Trabajo

Ley 2365 de 2024

Ley 1482 de 2011

Circular 055 de 2024 del Ministerio de Trabajo

CAPÍTULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2: Quien aspire a desempeñar un cargo en la Empresa debe hacer la entrega de los siguientes documentos:

- a. Cédula de ciudadanía.
- b. Certificado de antecedentes judiciales, en caso de requerirse
- c. En todo caso el aspirante no podrá tener edad inferior a los dieciocho (18) años. Salvo los trabajadores que ostenten la calidad de aprendices impuestos por el Sena, los cuáles podrían ser menores de edad al momento de vinculación a la empresa para los cuáles se aplicarán todas las prerrogativas de ley para trabajo de menores.
- d. Hoja de vida actualizada que indique las tres últimas experiencias laborales, certificando los últimos empleadores con quien haya trabajado y que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e. Los documentos necesarios para la afiliación al sistema de Seguridad Social Integral y a una Caja de Compensación Familiar, con indicación de las entidades de salud y pensiones que quiere ser afiliado.
- f. Fotocopia del diploma de bachiller/ tecnológico/ profesional.
- g. Aprobar los diversos exámenes que integren el proceso de selección de personal.

PARÁGRAFO 1: MEDICUC IPS S.A.S. en el proceso de selección, observará plenamente las normas legales que se relacionen con él y determinará que su finalidad sea buscar entre los diversos candidatos, aquellos que reúnan las

condiciones y competencias del cargo que se va a proveer.

MEDICUC IPS S.A.S. en su proceso de selección con el objeto de lograr un proceso técnico de los aspirantes, podrá solicitar para la incorporación a la entidad, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para comprobar la idoneidad así como la veracidad de las informaciones rendidas por el aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas, para tal efecto, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca, lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo.

PARÁGRAFO 2: Para los procesos de reclutamiento y selección del personal a contratar se seguirán los lineamientos establecidos por la Gerencia de la **MEDICUC IPS S.A.S.**

CAPÍTULO II PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3: La Empresa podrá estipular en sus contratos de trabajo el periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 4: 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 5: El período de prueba no puede exceder de (2) dos 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.

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 6: Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna por el resto del tiempo pactado. Si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito de éste, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7: Son 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. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en días de descanso obligatorio y festivos

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8: La jornada legal de trabajo de la EMPRESA corresponderá a la máxima legal vigente de lunes a sábado, salvo las excepciones que el Empleador convenga particularmente con algún o algunos de sus trabajadores, los horarios establecidos por la empresa corresponderán a los señalados en el presente reglamento, los cuales podrán modificarse de acuerdo con las necesidades de la empresa y de conformidad con su objeto social. En todos los casos se ajustarán a las normas vigentes del Código Sustantivo de Trabajo. Todo cambio será competencia exclusiva del

Representante Legal o por quien este delegue.

De acuerdo con la normatividad vigente, Ley 2101 de 2021, en las sedes de **MEDICUC IPS S.A.S.** ubicadas en las ciudades de: **Bucaramanga, Floridablanca, Barrancabermeja, San Gil, Pamplona, Cúcuta, Ocaña, Pasto, Tumaco, Ipiales, Soacha**, se hará ajuste al horario laboral de la siguiente manera:

SEDE	HORARIO SEMANAL	LUNES			SÁBADO (Un sábado al mes)	
		HORA INGRESO	HORA DE ALMUERZO	HORA DE SALIDA	Hora Ingreso	Hora de salida
Administrativas	44 horas	8:00 am	12:30 a 1:30 pm	6:00 pm	8:00 am	12:00 pm
		MARTES A VIERNES				
		HORA INGRESO	HORA DE ALMUERZO	HORA DE SALIDA		
		8:00 am	12:30 a 1:30 pm	5:30 pm		
Asistenciales	44 horas	Por la naturaleza del servicio (Prestación de servicios de salud), los horarios de las sedes que presten servicios asistenciales serán determinados por las necesidades de la empresa en cada una de sus agencias, siempre observando estricto cumplimiento de la normatividad laboral vigente.				

La **pausa activa** es un espacio dentro de la jornada laboral destinado a la realización de diferentes tipos de ejercicios que ayudarán a recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de prevenir enfermedades causadas por posturas prolongadas y movimientos repetitivos. Se pueden realizar ejercicios de movilidad articular, estiramiento, gimnasia cerebral y para evitar fatiga visual.

Estas actividades deberán realizarse en periodos cortos de tiempo (7 minutos), dos veces al día (mañana y tarde). En los casos en que sean lideradas por ARL, CCF o Coordinador de SST, se deberán adherir a los horarios y tiempos de estas.

PARÁGRAFO 1: Se considerará la modificación de los horarios de atención en las IPS y/o oficinas, de acuerdo con las condiciones presentada en los productos ofrecidos por **MEDICUC IPS S.A.S.** en las poblaciones donde se encuentra o pretenda abrir su mercado. Este horario no deberá sobrepasar las horas máximas establecidas por el Código Sustantivo de Trabajo.

PARÁGRAFO 2: La Empresa podrá alargar algunas jornadas recortando otras, pero sin que el total trabajado en la semana exceda de cuarenta y cuatro (44) horas.

PARÁGRAFO 3: No habrá limitación de la jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y/o manejo, ni para los que ocupen en actividades discontinuas o intermitentes, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para llenar ampliamente sus deberes sin que el servicio prestado fuera del horario antes dicho constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

PARÁGRAFO 4: Cuando se cuente con más de cincuenta (50) trabajadores que tengan una jornada de cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, éstos tendrán derecho que dos horas de dichas jornadas, por cuenta del empleador, para que se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, deportivas o de capacitación. De acuerdo con la organización de las actividades por cuenta de la empresa, estas horas podrán acumularse hasta por un mes con el fin de contar con actividades mejor estructuradas que permitan abarcar fácilmente las actividades de recreación, capacitación o deportivas.

PARÁGRAFO 5: En aplicación de lo dispuesto por la Ley 2101 de 2021, **MEDICUC IPS S.A.S. adoptará, a partir del 15 de julio de 2026, una jornada laboral máxima de 42 horas semanales, manteniendo inalteradas las condiciones salariales y prestaciones adquiridas.**

Dentro del límite de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, **MEDICUC IPS S.A.S.** podrá disponer de horarios diferentes en los casos en que sea necesario, por la naturaleza del cargo o por razones relacionadas con la prestación del servicio, recordando que el derecho a la salud es un derecho fundamental constitucionalmente reconocido y a cargo del estado, circunstancia que flexibiliza la prestación.

MEDICUC IPS S.A.S. podrá programar actividades específicas de obligatorio cumplimiento siempre que sean esporádicas y de capacitación.

ARTÍCULO 9: JORNADA FLEXIBLE PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES DE CUIDADO

Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo, así como modalidades de trabajo apoyadas por tecnologías de la información y comunicaciones, sin afectar el cumplimiento de las funciones, con el fin de armonizar la vida familiar de trabajadores o trabajadoras con responsabilidades de cuidado de personas mayores, hijos menores de edad, personas con discapacidad, o con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero o segundo civil, siempre que dependan exclusivamente del cuidador y no cuenten con otros familiares, previa certificación de esta calidad.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer la modalidad de jornada flexible, indicando distribución de tiempos de trabajo y descanso, acreditando la responsabilidad de cuidado. La empresa evaluará la solicitud y emitirá respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, indicando si:

- a) Se acepta, detallando el proceso de implementación.
- b) Se niega, con justificación de las razones de imposibilidad.
- c) Se propone una alternativa de flexibilidad adecuada.

ARTÍCULO 10. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL PARA CUIDADORES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Cuando un trabajador cuidador de un familiar con discapacidad dentro del primer o segundo grado de consanguinidad o civil, o primero de afinidad, deba cumplir horario laboral, tendrá derecho, previa certificación de su condición de cuidador y previo acuerdo con la empresa, a acceder a flexibilidad horaria o trabajo remoto o en casa, siempre que el tipo de trabajo lo permita y sin afectar el cumplimiento de sus funciones.

Esta medida le permitirá al trabajador realizar actividades de cuidado y asistencia personal no remunerada, en beneficio de la persona a su cargo.

CAPITULO V HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 11: Se entenderá por trabajo diurno y nocturno los siguientes horarios:

- a. Trabajo ordinario diurno es el realizado entre las seis horas (6:00 a.m.) y veintiún horas (9.00 p.m.)
- b. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

PARÁGRAFO TRANSITORIO: A partir del 25 de diciembre de 2025, regirá el nuevo horario nocturno establecido por la ley 2466 de 2025, es decir la jornada nocturna iniciará desde las diecinueve horas (7:00 p.m.)

ARTÍCULO 12 (Jornada máxima): En cuanto al tiempo estipulado para la jornada máxima legal, nos acogemos a lo estipulado en el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, la cual modificó el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo, **PARAGRAFO:** La empresa también podrá aplicar a los trabajadores la jornada laboral contenida en el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo modificado por la Ley 2101 de 2021.

ARTÍCULO 13: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal.

ARTÍCULO 14: Conforme al artículo 12 de la ley 2466 de 2025, el trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., podrá efectuarse cuando **MEDICUC IPS S.A.S.** considere necesario para la continuidad del servicio.

ARTÍCULO 15: La realización de labores que signifiquen ampliación de la jornada máxima legal y, por tanto, el pago de los recargos de ley por horas extras, descanso obligatorio o festivos requieren de la autorización expresa previa y escrita, del superior jerárquico. Se exceptúa de esta autorización las labores contempladas en el artículo 163 del C.S.T.

ARTÍCULO 16: tasas y liquidación de recargos: Nos acogemos a lo estipulado en el artículo 14 de la Ley 2466, la cual modifica el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo en los siguientes términos:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de realizarse dentro de la jornada nocturna, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. Se considera jornada nocturna la comprendida entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente. (La jornada nocturna desde las 7:00pm aplica desde el 25 de diciembre de 2025)
2. El trabajo suplementario o de horas extra diurnas se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo suplementario o de horas extras nocturnas se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. El trabajo en domingos o días descanso obligatorio se remunera con los siguientes recargos cuando sea de carácter habitual:
 - 80% a partir del 1 de julio de 2025
 - 90% a partir del 1 de julio de 2026
 - 100% a partir del 1 de julio de 2027

PARAGRAFO: En caso de que el trabajador y la empresa acuerden la jornada laboral del literal c) artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo modificado por la Ley 2101 de 2021, se aplicará en materia de recargos lo descrito en dicha norma

ARTÍCULO 17: La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras si no han sido expresamente autorizadas por el representante legal, por escrito, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 14 de este reglamento.

PARÁGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas a nocturnas, podrán exceder de las (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 18. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajos nocturnos se efectuará junto con el salario ordinario a más tardar en el periodo siguiente.

ARTÍCULO 19. Registro y entrega de relación de horas extras.

MEDICUC IPS S.A.S. llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, especificando el nombre, la actividad desarrollada y el número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de la empresa.

La empresa entregará al trabajador que lo solicite una relación de las horas extras laboradas con estas especificaciones, junto con el soporte que acredite el pago correspondiente.

Asimismo, de ser requerido, MEDICUC IPS S.A.S. aportará este registro ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

ARTÍCULO 20. Habitualidad en día de descanso obligatorio.

1. Si con el día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado, el trabajador, si labora, tendrá derecho al recargo establecido para trabajo en dominicales y festivos.
2. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio durante el mes calendario, y es habitual cuando labora tres (3) o más días de descanso obligatorio durante el mes calendario.
3. Para efectos de interpretación, cuando este Reglamento o el Código Sustantivo del Trabajo haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".
4. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que el día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que no se haga expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

CAPITULO VI DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 21. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiestas que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiestas de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 De mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre.
2. Además de los jueves y viernes Santos, de Ascensión del Señor, Corpus Christi y del Sagrado Corazón de Jesús.
3. El descanso en los domingos y demás días expresados en este artículo tienen una duración mínima de veinticuatro (24) horas.
4. Pero el descanso remunerado del seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1°) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

5. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laboral.

ARTÍCULO 22. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar los domingos u otros días de descanso obligatorio, deben gozar precisamente de descansos compensatorios remunerados.

PARÁGRAFO 1º: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado, domingo o cualquier otro día de la semana, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 23. Descanso Adicional. Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el artículo 19 de este reglamento, la Empresa suspendiese el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiese realizado, salvo cuando esta suspensión, estuviese prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o pacto arbitral.

Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VII VACACIONES REMUNERADAS.

ARTÍCULO 24. Los trabajadores que hubieran prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 25. La época de vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año siguiente 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 26. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el Trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 27. La compensación de vacaciones puede operar conforme a la Ley 1429 de 2010 por solicitud del empleado, siempre y cuando haya un mutuo acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 28. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el Trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año.

En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el Trabajador.

ARTÍCULO 29. En todo caso, el Trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

- Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
- La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de Trabajadores Técnicos especializados o de confianza.

ARTÍCULO 30. Durante el período de vacaciones el Trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo 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 conceden.

PARÁGRAFO 1: En los contratos a término fijo inferior a un (01) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

PARÁGRAFO 2: En caso de que el trabajador no solicite las vacaciones con tiempo, la Empresa podrá fijar esta fecha sin que se presente previa solicitud.

ARTÍCULO 31. El periodo de vacaciones será otorgado por el jefe directo del empleado que las solicite de acuerdo con el organigrama jerárquico de la empresa, para ello el jefe correspondiente debe coordinar con el funcionario encargado de administrar recursos humanos o la dependencia encargada de ello, la fecha del disfrute para que no se generen traumatismos en la actividad normal de la institución.

ARTÍCULO 32.: Se llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada Trabajador, fecha en que toma sus vacaciones en que las termina y la remuneración de estas.

Artículo 33: El trabajador y la EMPRESA podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a compensación en dinero, se tendrá como base para la compensación el último salario devengado y esta procederá no sólo por el año cumplido de servicios, sino proporcionalmente por fracción de año.

PARÁGRAFO 1°: En los contratos a término fijo inferior a un año y en los contratos ocasionales o transitorios, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

CAPITULO VIII PERMISOS

ARTÍCULO 34: La empresa concederá permisos necesarios a sus trabajadores, de conformidad con lo previsto en el artículo 15 de la ley 2466 de 2025, así::

- a. Para el ejercicio del derecho al sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación
- b. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador
- c. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto con certificado previo incluyendo *aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el*

Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023

- d. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
- e. Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre y cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
- f. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo, el cual deberá ser acreditado ante la empresa.
- g. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales
- h. Para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación.
- i. Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo de Trabajo podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo

PARÁGRAFO 1: En todos los casos, los trabajadores están obligados a solicitar el permiso con la debida y prudencial anticipación y por escrito, explicando los motivos que lo justifican y acompañando las pruebas del caso.

PARÁGRAFO 2: Los permisos para asistir a consulta médica no serán descontados del salario del trabajador, ni este queda obligado a compensarlo, pero la solicitud de permiso debe ser solicitada al jefe inmediato con al menos tres (03) días hábiles de anticipación salvo para urgencias críticas y para ello el trabajador procurará que la hora de la cita sea asignada en horarios que estén cerca de la hora en la cual inicia o termina la jornada laboral diaria. De igual manera la solicitud de permisos y el tiempo en citas médicas deben ser razonables para no perjudicar el normal funcionamiento administrativo ni de atención al público al interior de la Empresa.

CAPITULO IX LICENCIAS

Artículo 35: Licencia de luto: Al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, la empresa le concederá una licencia remunerada de luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia

Artículo 36. Licencia de maternidad: La empresa concederá a todas las trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso

Para los efectos de la licencia de que trata este numeral, la trabajadora debe diligenciar en formato **GHT-GTH-FT-47 FORMATO SOLICITUD DE LICENCIAS MC** indicando:

- Fecha de solicitud
- Sede
- Cargo

- Tipo de Documento
- Número de Documento
- Tipo de licencia
- Fecha de inicio
- Fecha de finalización
- Firma de solicitante
- Firma de la jefe inmediata y/o jefe inmediato

Posterior a la firma, el jefe inmediato y/o la jefa inmediata enviará el documento al área de talento humano

PARÁGRAFO 3. Licencia de paternidad. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos (2) semanas (14 días) de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

Para los efectos de la licencia de que trata este numeral, el trabajador debe diligenciar en formato **GHT-GTH-FT-47 FORMATO SOLICITUD DE LICENCIAS MC** indicando:

- Fecha de solicitud
- Sede
- Cargo
- Tipo de Documento
- Número de documento
- Tipo de licencia
- Fecha de inicio
- Fecha de finalización

Posterior a la firma, el jefe inmediato y/o la jefa inmediata enviará el documento al área de talento humano

CAPITULO X CAPITULO CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 37. De conformidad con lo establecido por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, el cual modifica el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo el contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial, a término fijo, no superior a tres (3) años, que se rige por las normas del CST, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica y a cambio una empresa patrocinadora le proporcionará, además de los medios para adquirir formación profesional un apoyo de sostenimiento mensual. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

1. La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz, de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el artículo 81 de la Ley 2466 de 2025.
2. La subordinación está referida exclusiva a las actividades propias del aprendizaje;
3. La formación se recibe a título estrictamente personal
4. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

a: Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) SMLMV y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) SMLMV.

B: Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) SMLMV y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) SMLMV.

El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la información que establezca la ley para esta clase de documentos.

PARÁGRAFO 1. Si el aprendiz es un estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) SMLMV, sin importar si la formación es o no dual. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la Empresa como dependiente.

PARÁGRAFO 2. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

PARÁGRAFO 3. 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 o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

PARÁGRAFO 4. El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

PARÁGRAFO 5. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

CAPITULO XI SALARIO, MODALIDADES Y PERIODOS DE PAGO, SALARIO MÍNIMO

ARTÍCULO 38: Formas y libertad de estipulación.

- 1 Salvo en los casos en los que se convengan pagos parciales en especie, el salario se cubrirá en dinero, al trabajador directamente o a la persona que le autorice expresamente, los pagos se efectuarán así:
 - a. El empleador pagará al trabajador un salario mensual estipulado en el contrato, el cual será pagadero en las cuentas de nómina.
 - b. El pago de los sueldos cubre los días de descanso obligatorio remunerados que correspondan al periodo.
- 2 No obstante lo expuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del C.S.T. y las normas concordantes con estas, cuando el Trabajador devenga un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de ante mano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como: el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extras legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y en general las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones.

- 3 En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa que no podrá ser inferior al treinta (30%) de dicha cuantía. El monte del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
- 4 El Trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Artículo 18 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 39: Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores. (Artículo 133 C.S.T).

ARTÍCULO 40: 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 este cese. (Artículo 138 Numeral 1. C.S.T).

PERIODOS DE PAGO

ARTÍCULO 41: El salario se pagará al Trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldo no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente. (Artículo 134 C.ST.).

CAPITULO XII HIGIENE, SERVICIO MEDICO, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

ARTÍCULO 42. Es obligación del Empleador la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral: Salud, Pensión y Riesgos laborales, velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente es su obligación garantizar los recursos necesarios para implantar y ejecutar actividades permanentes en riesgos laborales y ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del Trabajador.

ARTÍCULO 43. Los servicios médicos que requieran los Trabajadores se prestarán por la EPS y ARL a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estarán a cargo del Empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 44. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordena la empresa así:

- a. Todo Trabajador, desde el mismo día que se siente enfermo, deberá comunicarlo al Empleador 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 deba someterse.
- b. 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 45. Los Trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que lo haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordene la Empresa en determinados casos.

ARTÍCULO 46. Los Trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad social que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 1º: Por 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 los programas de salud ocupacional de la Empresa, que le hayan comunicado por escrito, se faculta al Empleador para la terminación del vínculo laboral por justa causa, respetando el derecho de la defensa.

ARTÍCULO 47. En caso de accidente de trabajo, una vez la empresa sea notificada de la ocurrencia de dicho accidente o tenga conocimiento del hecho por cualquier medio, el Jefe de la respectiva dependencia, representante o el Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará y enviará a la ARL el respectivo informe del accidente de trabajo en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos ante la EPS y la ARL respectiva.

ARTÍCULO 48. En caso de accidente no mortal, aún en el más leve o incidente, el Trabajador lo comunicará inmediatamente al Empleador, a su Representante o a quien haga sus veces, quien diligenciará el respectivo formato de reporte de accidente de trabajo y lo enviará a la ARL y EPS simultáneamente en un término no mayor de dos (2) días hábiles, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, quien indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 49: El empleador llevará las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTÍCULO 50: En todo caso, en lo referente a los puntos que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo de Trabajo. Resolución número 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado o que las modifiquen.

CAPITULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 51. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores de **MEDICUC IPS S.A.S.**
- b. Respeto y colaboración con 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 confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por el conducto del respectivo superior, de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser veraz en todo caso, y suministrar las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten, ajustados a la verdad.
- h. 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.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, no debe, por consiguiente, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de la Empresa o ausentarse de su puesto.
- k. Informar oportunamente a la empresa sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicios, así como también informar ante los superiores de la empresa, de acuerdo al orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a las normas legales, por parte de o con la participación de los trabajadores de la empresa o de terceros
- l. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la empresa.
- m. Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la empresa, o que se lucren de servicios o beneficios que la entidad haya dispuesto para sus trabajadores.
- n. Guardar absoluta reserva en relación a los manuales de procedimientos, programas, información atinente a asuntos internos o administrativos de la sociedad, de cualquier índole o información relacionada con los usuarios o clientes de la misma.
- o. Responder por las herramientas de trabajo o materiales dados a su cuidado según inventario.
- p. Hacer uso exclusivo del correo institucional asignado para ejecutar las labores propias del cargo y abstenerse de abrir correos diferentes por decisión unilateral.

CAPITULO XIV ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 52. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

- 1. Asamblea General
- 2. Presidencia
- 3. Gerencia General
- 4. Directores de área
- 5. Directores de IPS.
- 6. Coordinadores
- 7. Profesionales
- 8. Analistas
- 9. Auxiliares

CAPITULO XV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS.

ARTÍCULO 53: 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 empleados para trabajos en

labores peligrosas insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Artículo 242, ordinales 2 y 3 C.S.T.).

ARTÍCULO 54: Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios técnicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen los ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radio activas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioleta, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas o inflamables.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilados en herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de aceros, talleres de laminación, trabajos de forja y empresa pesada de metales.
14. Trabajo y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambio de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a trasmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos en vidrio y alfarería, trituración y mezclados de materia prima, trabajos de horno, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y gravado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno y tanques o lugares confinado, en andamios o molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro de demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en planta de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las contempladas en la Resolución 1677 del 16 de mayo de 2008, del Ministerio de la Protección Social, y las demás que señale en forma específica este Ministerio.

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un Instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad

que garantice plenamente la prevención de los riesgos anotados.

PARÁGRAFO 2. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XVI OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 55. En cumplimiento de lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, modificado por Ley 2466 de 2025, MEDICUC IPS S.A.S. tendrá las siguientes obligaciones especiales con sus trabajadores:

1. Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y materias primas para la ejecución del trabajo.
2. Suministrar los elementos de protección personal y velar por la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.
3. Prestar primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad y gestionar la atención médica necesaria.
4. Pagar puntualmente la remuneración pactada.
5. Guardar respeto por la dignidad de los trabajadores, evitando toda forma de acoso o trato degradante.
6. Conceder licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:
 - a. Ejercicio del sufragio, conforme a la Ley 403 de 1997.
 - b. Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
 - c. Grave calamidad doméstica debidamente comprobada hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor.
 - d. Comisiones sindicales o asistencia a entierros de compañeros, previa notificación oportuna.
 - e. Citas médicas de urgencia o programadas con especialistas, incluyendo casos de endometriosis (Ley 2338 de 2023).
 - f. Obligaciones escolares como acudiente cuando sea requerida su presencia.
 - g. Citaciones judiciales, administrativas o legales.
 - h. Un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo para empleados que certifiquen el uso de la bicicleta como medio de transporte hacia y desde el trabajo, previo acuerdo con la empresa.
7. Dar constancia de tiempo de servicio, labores y salario al finalizar el contrato laboral.
8. Cumplir con las disposiciones de este Reglamento, promoviendo el orden, la moralidad y el respeto a la ley.
9. Conceder descansos para madres lactantes, según lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y la ley 2306 de 2023.
10. Suministrar el calzado y vestimenta necesarios para los trabajos que lo requieran, conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo.
11. Implementar ajustes razonables para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, eliminando barreras actitudinales, comunicativas y físicas, según la Ley 1618 de 2013 y normas complementarias.
12. En un plazo de doce (12) meses, implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo para eliminar barreras de acceso y permanencia al empleo, beneficiando especialmente a mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, población PDET, ZOMAC y personas en situación de vulnerabilidad.
13. Atender con diligencia órdenes de autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y de aquellos emitidos contra el presunto perpetrador.
14. Otorgar, en la medida de sus posibilidades, el derecho preferente de reubicación a trabajadoras víctimas de violencia de pareja, intrafamiliar o tentativa de feminicidio, sin desmejorar sus condiciones, así como a otras víctimas de violencia intrafamiliar.
15. Contratar o mantener al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada cien (100) empleados en empresas de hasta quinientos (500) trabajadores; y, a partir de quinientos uno (501) empleados, un (1) trabajador con

discapacidad adicional por cada tramo de cien (100). La empresa debe reportar estos contratos al Ministerio del Trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su celebración.

PARÁGRAFO 1°: La empresa realizará la contratación de personas con discapacidad atendiendo lo dispuesto en el numeral 17 del artículo 57 del C.S.T. modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAGO 2°: El pago directo, fehaciente y en libertad de las cesantías al trabajador liberará la obligación de consignación en los casos permitidos por la ley, salvo demostración en contrario. No obstante, la afiliación a un fondo de cesantías se mantiene como obligatoria.

ARTÍCULO 56. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente las labores que le hayan sido asignadas en los términos estipulados, con observancia de los preceptos del presente reglamento, acatando y cumpliendo las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparten el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros ni a trabajadores, salvo con la autorización expresa las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente las que sean de carácter reservado o que correspondan a acuerdos o resoluciones contractuales con proveedores, empleados y clientes.
3. Conservar y mantener en buen estado, los bienes, insumos, instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados para desempeñar cabalmente sus funciones salvo el deterioro natural.
4. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estimen convenientes para evitarle daños y perjuicios.
5. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente de enfermedad que afectan al personal.
6. Conocer y actualizarse en las publicaciones institucionales de controles, políticas, circulares, manuales, procedimientos, etc. publicadas por la Empresa. En todo caso es deber del empleado actualizarse con el fin de garantizar a la compañía su alineamiento a los procesos y su competencia para desempeñar el cargo.
7. Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
8. Dar cumplimiento real y efectivo al trabajo encomendado según lo expresa en cada caso el manual de funciones expedido en particular para cada trabajador.
9. Otorgar trato humano, cordial y adecuado a sus superiores, compañeros de trabajo y en general al personal que por razones de su vinculación requieran información, orientación y ayuda.
10. Cumplir estrictamente con el horario que le ha sido asignado.
11. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, sus compañeros y subordinados.
12. Comunicar a **MEDICUC IPS S.A.S.** las modificaciones que se produzcan en su estado civil y en los datos consignados sobre su familia y las personas a su cargo para facilitar a la entidad la actualización de sus registros, con el fin de cumplir las obligaciones legales que de ello se derivan.
13. Asistir a los eventos de capacitación y de integración a los que sean invitados por **MEDICUC IPS S.A.S.**
14. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus funciones y laborar de manera efectiva durante la jornada establecida.
15. Evitar cualquier acción u omisión que pueda dar origen a reclamaciones justificadas contra **MEDICUC IPS S.A.S.**
16. Asistir a las reuniones generales o de grupo que organice la entidad dentro de la jornada laboral.
17. Observar estrictamente las instrucciones contenidas en las políticas, manuales, reglamentos, circulares y cualquier otro documento que sea comunicado por **MEDICUC IPS S.A.S.** a sus trabajadores para el desempeño de sus labores.
18. Someterse a los controles que se requieran para obtener la mayor seguridad en el desarrollo de las labores propias del empleador.
19. Cumplir con sus funciones dentro de las facultades delegadas o inherentes al cargo que desempeñe.

20. Acatar las disposiciones de orden legal o reglamentario relacionado con su naturaleza.
21. Cumplir estrictamente con las obligaciones de orden económico adquiridas con la entidad, otros trabajadores o terceros.
22. Portar visiblemente el carné de identificación interna suministrado por el empleador durante la jornada laboral.
23. Mantener las bóvedas y/o cajas fuertes con las respectivas medidas de seguridad establecidas.
24. Utilizar con decoro los uniformes asignados por la Empresa bien sean los legales o los extralegales que son entregados para una mejor presentación en la atención al cliente acogiendo la programación establecida por la Empresa para su uso. Cualquier cambio en la programación requerirá el permiso de la persona encargada del talento humano. Asimismo, es obligación del trabajador mantener siempre una excelente presentación personal, acorde con las labores encomendadas.
25. Dar cumplimiento a los lineamientos referentes al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPITULO XVII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 57 Se prohíbe a la Empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, cuando no medie autorización expresa de ellos para cada caso, o mandamiento judicial, salvo en aquellos casos que así lo autorice la ley. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones, o compensaciones en los casos autorizados expresamente por la ley.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedoras que establezca la Empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador, como gratificación para que se admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo que se refiera a este.
4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarle el derecho al sufragio.
5. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
6. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Discriminar a mujeres y personas con identidades de género diversas, con acciones u omisiones que impidan la garantía de sus derechos laborales por su nombre identitario, orientación sexual u otro aspecto de su vida personal no relacionado con el trabajo. Se prohíbe el racismo, la xenofobia y cualquier forma de discriminación por ideología política, etnia o credo religioso.
9. Exigir a personas en embarazo ejecutar tareas que impliquen esfuerzos físicos que puedan causar aborto o impedir el desarrollo fetal normal. La negativa de la trabajadora no podrá justificar disminución de salario ni desmejoramiento de condiciones; el empleador debe garantizar su reubicación en puesto adecuado.
10. Discriminar a personas víctimas de violencias basadas en género por circunstancias derivadas de esa condición.
11. Despedir o presionar la renuncia de trabajadoras o trabajadores por motivos de religión, política, raza o etnia.
12. Limitar o presionar a las personas trabajadoras para que abandonen su libertad religiosa o política, siempre que no interfieran con su cargo.
13. Despedir o presionar la renuncia por razones de enfermedad o afectaciones a la salud mental.
14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
15. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
16. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo [57](#) signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio

ARTÍCULO 58. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer o retirar de las dependencias de **MEDICUC IPS S.A.S.** tanto los útiles de trabajo como cualquier elemento, equipo o bien perteneciente a la entidad, sin permiso escrito por su superior inmediato, observando los registros y controles establecidos por la empresa para tal efecto.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o efectos de narcóticos o de drogas enervantes o consumir bebidas embriagantes o drogas alucinógenas durante su permanencia en el trabajo.
3. Conservar armas de cualquier clase en los sitios de trabajo a excepción de aquellas que con autorización legal puedan llevar los Guardas de Seguridad.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o permiso de la Empresa, excepto en los casos definidos por la ley.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, o promover cualquier desorden que cause malestar o interrupción en los servicios que normalmente deben ser ofrecidos.
6. Retener a cualquier pretexto los bienes de la Empresa o los elementos suministrados para su trabajo.
7. Coartar en cualquier forma la libertad de sus compañeros.
8. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de sus compañeros de trabajo o terceras personas, o que amenace la seguridad de los bienes de la Empresa.
9. Usar los equipos o los elementos de trabajo suministrados por **MEDICUC IPS S.A.S.** en objetivos distintos del trabajo contratado.
10. Recibir o exigir dádivas a cambio de conceder contratos, convenios, productos o cualquier servicio prestado por **MEDICUC IPS S.A.S.** incluye el favorecimiento a terceros, trabajadores, contratistas, clientes o usuarios persiguiendo intereses particulares por encima de los beneficios o intereses de la empresa.
11. Efectuar, dirigir o participar en cualquier tipo de actos que atenten contra la imagen, credibilidad, y solidez de **MEDICUC IPS S.A.S.**
12. Suministrar a terceros y trabajadores, sin la expresa autorización de los superiores, datos confidenciales de la **MEDICUC IPS S.A.S.**, de los clientes, proveedores o los procedimientos, sistemas o servicios utilizados por la entidad.
13. Ocuparse en asuntos distintos a su labor durante sus horas de trabajo sin permiso previo de su superior respectivo.
14. Causar cualquier daño en el desarrollo de la labor contratada o en las instalaciones o equipos de **MEDICUC IPS S.A.S.**
15. Dormir en los sitios u horas de trabajo.
16. Presentar para ingresar a **MEDICUC IPS S.A.S.**, o con posterioridad para cualquier efecto documentos o información falsa o no ceñida a la verdad.
17. Utilizar sin la autorización expresa, las instalaciones de **MEDICUC IPS S.A.S.** para actividades distintas a las propias de la entidad.
18. Realizar conductas que resulten contrarias a la naturaleza misma de las disposiciones de este reglamento y de los diversos manuales y normas de **MEDICUC IPS S.A.S.**
19. Llevar a cabo reuniones de carácter particular en las instalaciones de **MEDICUC IPS S.A.S.**, sin previo permiso aun cuando sea en horas diferentes a la jornada de trabajo.
20. Fumar en los sitios no autorizados o en aquellos lugares que impliquen un peligro para la entidad o las personas.
21. Presentar para las liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa, contratos u otros documentos ficticios o inexactos.
22. Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o compañeros de trabajo.
23. Distribuir propaganda o escritos de cualquier género sin permiso de sus superiores.
24. Destruir o hacer desaparecer documentos de los clientes o relacionados con las actividades propias de **MEDICUC IPS S.A.S.**
25. Hacer uso del teléfono celular personal en horario de atención al público. Esta prohibición aplica para todos los funcionarios que dentro de sus funciones atienden de manera permanente a los clientes.

26. Hacer uso de los dispositivos personales o de los equipos de la oficina, para la reproducción de música o videos en horarios de atención al público. Esta prohibición aplica para todos los funcionarios de la Empresa.
27. Iniciar o continuar cadenas de mensajes cualquiera que sea su contenido que no tengan relación con labor desempeñada en la jornada laboral.
28. Revelar a cualquier título información privilegiada de trabajadores, contratistas, proveedores y/o clientes, que se encuentren en las bases de datos de la compañía sin la expresa autorización del representante legal y en todo caso siempre observar lo establecido en la legislación nacional vigente acerca de la protección de datos.
29. Comunicar o suministrar cualquier información de manera individual o colectiva que afecte o pueda afectar en cualquier forma reputacional, operativa o financieramente los intereses de la empresa, sin la respectiva autorización del representante legal.
30. Inobservar, vulnerar o distorsionar los controles, procesos, políticas, procedimientos, instructivos, circulares y demás documentos emitidos por la administración de la empresa, parcial o totalmente a beneficio particular de terceros

ARTÍCULO 59. El trabajador que sin justa causa se niegue a recibir la atención médica que le otorga el empleador, pierde el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

CAPITULO XVIII ESCALA DE SANCIONES Y FALTAS DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 60. Se establecen las siguientes clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias, así:

1. FALTAS GRAVES:

Además de las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, habrá falta grave cuando se incurra en conductas que causen o expongan a riesgos, los bienes, valores, activos o intereses de la Empresa por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento y las que se describen a continuación. Estos actos serán sancionados con suspensión del contrato de trabajo o la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, de acuerdo con el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento de trabajo y en lo no previsto en ellos, por los procedimientos sancionatorios consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo

a. - Actos Graves Contra Los Sistemas De Información.

1. Consignar una falsedad u omitir total o parcialmente la verdad en cualquier documento, o que conociendo sobre la falsedad o adulteración de cualquier documento lo use para favorecer el acceso a la empresa a cualquiera de los productos, contratos y/o servicios de la Empresa.
2. Manipular la información distorsionando la verdad al servicio de Intereses particulares o de terceros.
3. Intentar o lograr causar daño a los equipos de informática, alterar, falsificar, introducir, borrar, ocultar o desaparecer información en cualquiera de los sistemas de información contenida en ellos o en los que se almacene o guarde la misma.
4. Llegar a proporcionar acceso a la red y/o a los sistemas de información de **MEDICUC IPS S.A.S.** a usuarios y/o a equipos no autorizados previamente por la administración.
5. Instalar por su cuenta o por cuenta de un tercero, software, actualizaciones de software o archivos de datos sin la obtención previa del correspondiente permiso del Área de Sistemas y/o de los permisos correspondientes a derechos de autor. Esta prohibición incluye la instalación de software gratuito o de libre distribución.

b. - Actos Graves Contra El Uso de Internet.

1. Transmitir información clasificada, información de uso exclusivo de la Empresa o información privilegiada.

2. Transmitir información falsa o maliciosa que afecte reputacional, operativa o financieramente los intereses de la empresa.
3. Enviar mensajes de contenido pornográfico o que vayan en contra de la moral y/o de los principios de la ética ciudadana o que se encuentre tipificado como delito, empleando los canales de comunicación y/o equipos de la Empresa.

c. - Actos Graves Contra la Reserva a la Información

1. Desarrollar conductas que ocasionen violación a las normas de protección de datos.
2. Violar la reserva sobre la información de uso confidencial de los clientes, usuarios, trabajadores, contratistas, proveedores o de la Empresa.
3. Revelar información, resoluciones, contratos, correspondencia o cualquier documento de los entes de vigilancia y control, fiscalía, contraloría, procuraduría, juzgados, proveedores, clientes, etc. que sean competencia exclusiva del representante legal, sin que medie autorización expresa para su divulgación.
4. Ocultar o retrasar la entrega de cualquier documento recibido mediante correspondencia que afecte los intereses de la empresa, entre otros los recibidos de entes de vigilancia y control, fiscalía, contraloría, procuraduría, juzgados, proveedores, y clientes.

PARÁGRAFO 1° Se considerará como información de uso confidencial de la Empresa, cualquier información, observación, datos, material escrito, registro, documento, dibujo, fotografía, disposición, programas de computador, software, multimedia, programas fijos, invención, descubrimiento, mejora, desarrollo, instrumento, máquina, aparato, aplicación, diseño, trabajo de paternidad literario, logo, sistema, idea promocional, lista de clientes, necesidad del cliente, práctica, información de costos y/o precios, procesos, pruebas, concepto, fórmulas, métodos, información de mercado, técnicas, secreto de captación, colocación, producto y/o la investigación relacionada con el desarrollo de investigación real o previsto, productos, organización, control de comercialización, publicidad, negocio o fondos de la Empresa, sus clientes o entidades relacionadas. Esta prohibición incluye el extraer archivos con información confidencial por cualquier medio, ya sea memorias extraíbles (USB), Internet, reportes impresos, etc.

d. - Actos Graves En el Manejo de Recursos Dinerarios

1. Recibir dineros de manos de clientes, trabajadores, proveedores o contratistas y los guarde para sí o para darles un uso contrario a la voluntad de la persona que lo entregó con el fin de obtener un beneficio de carácter económico, incurre en esta falta aún en el caso que este beneficio no se produzca.
2. Ocasionar la grave violación de las normas, políticas o procedimientos establecidos por la ley o por las directivas de la Empresa para el manejo de los recursos dinerarios.
3. Retener, apropiarse, desviar, retrasar u ocultar en forma permanente o temporal, los recursos dinerarios o bancarios para darle un uso personal o diferente a las políticas y procedimientos establecidos por la empresa.

PARÁGRAFO 2°. Se entiende por grave violación aquel producto del error evidente, ignorancia supina, desatención elemental, violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento o manifiesta negligencia.

e. - Actos Graves Contra El Proceso de Vinculación de Trabajadores, Clientes, Contratistas y Proveedores

1. Tramitar, realizar o aprobar vinculaciones sin el cumplimiento del perfil y soportes establecidos en las políticas, estatutos y reglamentos de la Empresa.

f. - Faltas Contra el Código de Conducta

1. Exceder sin ratificación previa del estamento respectivo, las atribuciones que posee cuando estas ocasionen un impacto negativo para la organización.
2. Ingresar a laborar en estado de embriaguez o bajo el efecto de narcóticos o drogas, o embriagarse o consumir sustancias sicotrópicas dentro de las instalaciones de la empresa.
3. Mantener ocultos conflictos de intereses propios o de terceros sin reportar en su oportunidad, la situación presentada.
4. Ejecutar actos contra la moral e integridad física y económica de los trabajadores, contratistas, clientes o usuarios de **MEDICUC IPS S.A.S.**. Hacer caso omiso o violar los controles internos, las políticas, procedimientos, circulares, reglamentos, etc. de **MEDICUC IPS S.A.S.**
5. Adulterar o expedir certificaciones y constancias que no correspondan a la verdad de los hechos certificados, o expedirlos por parte de personas no autorizadas.
6. Realizar, permitir o encubrir actos de fraude o robo en contra de **MEDICUC IPS S.A.S.**
7. Establecer una relación de negocios con un cliente, usuario, proveedor o contratista de **MEDICUC IPS S.A.S.**, sin tener en cuenta las instrucciones y procedimientos internos emitidos para tal fin, aun cuando se trate de personas o entes presentados por miembros de la organización.
8. Informar a clientes, usuarios, proveedores o contratistas sobre gestiones administrativas o judiciales que adelanten en su contra, autoridades judiciales o **MEDICUC IPS S.A.S.**
9. Desatender requerimientos de entidades de control, supervisión o partes interesadas a las cuales **MEDICUC IPS S.A.S.** tenga que reportar información.
10. Permitir que las instalaciones de **MEDICUC IPS S.A.S.** y los servicios que presta a clientes sean utilizados para encubrir actividades ilícitas o no reportar cuando sean detectadas.
11. Copiar, reproducir o utilizar la firma digital o electrónica del representante legal o de cualquier funcionario de manera fraudulenta o no autorizada.
12. Omitir informar oportunamente al empleador circunstancias que generen graves riesgos económicos o reputacionales para la empresa.

g. - Faltas Relacionadas Con la Prestación de los Servicios en Salud

1. La impericia, dolo, falta del debido cuidado, negligencia o ignorancia supina de los profesionales de la salud que atenten o afecten la condición de salud del paciente.
2. La inobservancia de los protocolos, guías de atención y demás documentos normativos establecidos por la lex artis.
3. No realizar el diligenciamiento completo, fidedigno, claro y preciso de las historias clínicas o atenciones a los pacientes de acuerdo con la normatividad vigente en la materia y en los plazos establecidos por la empresa.
4. Alterar los registros o historial clínico de los pacientes.
5. Atentar o Violentar la integridad física, psicológica y emocional de los pacientes.

h. - Faltas Reiteradas

También se catalogarán como faltas graves las siguientes conductas:

1. Omitir reiteradamente los procedimientos o políticas establecidos por la Empresa.
2. Incurrir en errores de manera reiterada
3. Incumplir sistemáticamente las funciones, actividades o responsabilidades de su cargo, disminuyendo su desempeño.
4. Recibir 2 o más quejas referentes a las labores encomendadas en un periodo no superior a dos meses .

- a. Acumule 2 o más requerimientos escritos sobre el mismo caso en un periodo de dos meses
- b. Acumule 3 o más requerimientos escritos sobre el mismo caso, en un trimestre.
- c. Acumule 4 o más requerimientos escritos sobre diferentes casos, en un semestre.

2. FALTAS LEVES:

Se considerarán actos de falta leve, aquellos cometidos por inobservancia de las normas institucionales o legales o al debido cuidado que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones, diferentes a las establecidas en este reglamento como falta grave.

Estos actos serán sancionados con requerimiento o suspensión del contrato de trabajo según la gravedad de la conducta y demás circunstancias relevantes en un todo de acuerdo con el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento de trabajo y en lo no previsto en ellos, por los procedimientos sancionatorios consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1°. Se considera como requerimiento, cualquier tipo de comunicación escrita o a través del correo institucional a su cargo o correo personal debidamente notificado por el empleado al momento de incorporación, recibida por el empleado de parte su jefe inmediato, jefes de área o representante legal, relacionados con faltas, errores, fallas, omisiones o cualquier otra conducta contraria a las normas internas, reglamento interno de trabajo, normas legales y aquellas donde se configure la falta al debido cuidado y desarrollo normal de las actividades propias del cargo.

SANCIONES INTERNAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 61: Se considerarán como sanciones para **MEDICUC IPS S.A.S.**, las expuestas a continuación.

- a. **LLAMADO DE ATENCION:** Consiste en comunicar de manera escrita al funcionario, la no conformidad de la empresa con una situación dada. Debe ser aplicado en el caso de faltas que se califican como leves.
- b. **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:** Consiste en separar al funcionario de sus funciones y responsabilidades durante un tiempo determinado, cuando incurra en una falta leve o grave establecida en este reglamento. Esta no puede exceder de Ocho (8) días la primera vez, ni de Un (1) mes en caso de reincidencia de cualquier grado.
- c. **TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:** Se genera por incurrir en falta grave debidamente comprobada aún por primera vez y consiste en la terminación de la relación laboral con el funcionario de manera unilateral y definitiva, teniendo en cuenta los ítems contemplados en el código laboral colombiano como justa causa y el no cumplimiento de los deberes y faltas graves contempladas en este reglamento.

PARÁGRAFO 1°: Cuando la sanción disciplinaria consista en la suspensión del trabajo, conlleva al descuento del salario correspondiente al tiempo no trabajado.

ARTÍCULO 62. Para efectos de las decisiones a que haya lugar, **MEDICUC IPS S.A.S.** considera que una falta se ha comprobado en cualquiera de los siguientes eventos:

- a. Por la confesión escrita o verbal del trabajador.
- b. Por el testimonio fidedigno comprobado de una o más personas, trabajadoras o no de la entidad.
- c. Por los registros obtenidos por audio y video a través de cámaras de seguridad propias o de terceros
- d. Por cualquiera de los medios de prueba legalmente admitidos.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 63: De acuerdo con el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025, el cuál modifica el artículo 115 del Código Sustantivo del trabajo, se realizará el procedimiento disciplinario laboral de la siguiente manera:

1. Cuando a criterio del jefe inmediato, jefe de área o representante legal, el trabajador sea merecedor de una sanción y presente evidencias de la conducta, se comunicará formalmente la apertura del proceso al trabajador o trabajadora, por medio de un documento donde se indicarán hechos, conductas u omisiones.
2. El documento se trasladará al trabajador con todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones.
3. El trabajador cuenta con el término de cinco (5) días para manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, la cual se podrá realizar de manera escrita o verbal, según criterio del empleador, siempre y cuando el trabajador cuente con herramientas digitales a su disposición.
4. Se le entregará al trabajador un pronunciamiento debidamente motivado, identificando las causas y motivos de la decisión, el cual puede contener una sanción proporcional a los hechos u omisiones que lo motivaron, conforme a lo estipulado en este Reglamento Interno de Trabajo y en los Contratos Individuales.
5. En caso de que el trabajador cuente con discapacidad, deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen su comunicación y comprensión durante todo el proceso.

Una vez concluida la investigación, la empresa deberá comunicar su decisión al trabajador dentro de un término razonable, la cual podrá ser impugnada por el trabajador en el término de dos (2) día hábiles, contado a partir de la fecha de la notificación de esta decisión, mediante la interposición del recurso de apelación por medio escrito. Vencido el término anterior, sin que el trabajador haya interpuesto el recurso de apelación, se entenderá que la decisión adoptada por la empresa se encuentra en firme.

CAPITULO XIX TRATAMIENTO DE RECLAMOS Y CONDUCTO REGULAR PARA SU FORMULACIÓN

ARTÍCULO 64. El personal de la Empresa deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos enumerados en el artículo 52 de este reglamento

Si este no le diese solución o el trabajador no se sintiese satisfecho con ella, podrá llevarla a los cargos que ocupen los grados siguientes de escalafón y la Empresa resolverá su caso, confirmando o revocando la decisión inicial, según el caso y las razones esgrimidas por el trabajador, para lo cual la Empresa cuenta con un plazo prudencial.

ARTÍCULO 65. En todos los casos, el trabajador dará cumplimiento a las decisiones adoptadas. La simple apelación no autoriza al trabajador para incumplir una orden impartida. Sólo que ésta queda en firme una vez confirmada o modificada en instancia superior.

ARTÍCULO 66. Aplicando los diseños del organigrama de la Empresa, las órdenes, las reclamaciones en general, las de trabajo, seguirán en todos los conductos regulares, evitando saltos que desemboquen en desorden administrativo e indecisiones perjudiciales.

CAPITULO XX CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 67. 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. (CST, art. 109).

CAPITULO XXI ACERCA DEL ACOSO LABORAL

ARTICULO 68. Definición. Para efectos del presente Reglamento de Trabajo, se entenderá por acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo, o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

ARTICULO 69. MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO:

2. Se garantiza trabajo libre de violencias y de acoso, para todo personal, cualquiera sea su situación contractual, incluidos pasantes, aprendices, voluntarios, postulantes y personas despedidas.
3. Se entiende por violencia o acoso cualquier comportamiento, práctica o amenaza, único o repetido, que cause o pueda causar daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo violencia por razón de género.
4. Estas conductas pueden darse en espacio público o privado, instalaciones de la empresa, transporte, comunicaciones laborales (incluidas TIC), o cualquier extensión del trabajo.
5. Se implementarán protocolos, comités y mecanismos de prevención y atención de violencias basadas en género, acoso sexual y discriminación, de conformidad con las Leyes 1010/2006, 1257/2008, 2365/2024 y normas complementarias.
6. Se garantizará reparación y no repetición de estas conductas.
7. El Ministerio del Trabajo vigilará y sancionará su incumplimiento según las leyes citadas.
8. El Gobierno nacional implementará las medidas del Art. 12 de la Ley 1257/2008.

ARTÍCULO 70. Modalidades. El acoso laboral puede darse entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñó como trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la incapacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre e quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menos cavar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. **Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.
7. **Acoso Sexual.** Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ARTÍCULO 71. Conductas atenuantes: Son conductas atenuantes del acoso laboral.

- a. Haber observado buen comportamiento anterior.
- b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o estado de ira o intenso dolor.
- c. Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular las consecuencias.
- d. Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f. Los vínculos familiares o afectivos.
- g. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior compañero o subalterno.
- h. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.
- i. Reconocimiento voluntario y confesión: el trabajador admite la conducta sin presión externa y muestra arrepentimiento genuino.
- j. Colaboración en la investigación: aporte de información veraz, pruebas o cooperación con el proceso disciplinario.
- k. Acciones de capacitación o readaptación posteriores: participación voluntaria en programas de sensibilización / formación en materia de género y acoso.

PARÁGRAFO 1º: El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTICULO 72. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

- a. Reiteración de la conducta.
- b. Cuando exista concurrencia de las causales
- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria
- d. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor partícipe.
- e. Aumentar deliberada o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado el sujeto pasivo.
- f. La posición predominante que el autor, ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.
- i. Conducta en presencia de terceros o que genere humillación pública.
- j. Difusión de material íntimo sin consentimiento (imágenes, vídeos o grabaciones íntimas divulgadas sin autorización).
- k. Represalias contra la víctima o testigos (despido, traslado, disminución de condiciones o persecución por haber denunciado o colaborado).

ARTÍCULO 73. Conductas que constituyen acoso laboral: Se presumirá que haya acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y publica de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, sin importar 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 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 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 labor 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 los días de descanso obligatorio y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores empleados.
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
- m. La negativa claramente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- 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.

PARÁGRAFO 1º: En las demás situaciones, la autoridad competente determinará si constituyen o no acoso laboral.

ARTÍCULO 74. Conductas que no constituyen acoso laboral: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre su subalterno.
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- c. La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia 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 o institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o institución.
- e. Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por terminadas el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T.
- f. La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la C.N.
- g. La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes de que tratan los artículos 57 del C.S.T., así como 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 75. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral:

La empresa proveerá de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, a tener lugar entre las partes involucradas, una vez se tenga

conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.

PARÁGRAFO 1: Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el presente reglamento, podrá solicitar la intervención del comité de convivencia laboral creado por **MEDICUC IPS S.A.S.** a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

PARÁGRAFO 2: La víctima de acoso laboral deberá notificar de manera escrita, ante su superior inmediato, en caso tal de no ser este el denunciado, detallando los hechos y anexando prueba sumaria de los mismos. El supervisor que reciba la denuncia deberá citar a la parte denunciada, y escuchar testimonio y versión de los incidentes, determinando el proceder acorde con el programa de conciliación, apoyo y orientación existente.

PARÁGRAFO 3. El programa de conciliación apoyo y conciliación a la víctima de acoso laboral, contará con el Comité de Convivencia Laboral, el cual, mediante la puesta en marcha del sistema de apoyo, buscará la corrección de tales situaciones y su prevención entre el medio laboral restante.

El programa se estructura en cuatro (4) fases:

- a. Primera Fase: - Valoración: Entre las partes a saber, se concede un espacio de expresión de carácter confidencial. Cada participe, podrá expresar su posición frente a los hechos ocurridos. Estos se desarrollarán ante un Comité constituido por miembros que no se encuentren vinculados laboral o emocionalmente con ninguna de las partes.
- b. Segunda Fase: - Esquematización: Mediante la estructuración de dinámicas situacionales, análisis temáticos, valoraciones sociales y propuestas de sensibilización en el área, se involucra tanto al denunciado como al denunciante. En esta fase se contemplan acciones y pautas que pueden enmendar daños causados.
- c. Tercera Fase: -Conciliación: Entre las partes a saber, y después de desarrolladas las técnicas propuestas se busca generar espacios de diálogo. El interés primario es generar espacios sanos de convivencia entre los miembros, mediante la concientización de las dinámicas sociales involucradas, roles dentro de la comunidad y derechos y deberes en los miembros de tal entorno.
- d. Cuarta Fase: - Seguimiento: La empresa en su afán por constituirse en un espacio enmarcado dentro de los cánones de la legalidad, busca que el individuo víctima del acoso laboral se reincorpore sin perjuicios secundarios físicos o a su psique.

PARÁGRAFO 4: Cuando entre las partes involucradas el denunciante y/o denunciado, no se logre llegar a una conciliación es responsabilidad del empleador presentar ante el Inspector de Trabajo descripción de la denuncia, procedimientos adoptados con pruebas sumarias a los mismos. La omisión de estas medidas, se entenderán como tolerancia de la misma.

ARTICULO 76: MECANISMO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION.

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 77: 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 diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de:
 - a. Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 78: 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, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran 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.
3. Este Comité se reunirá por lo menos 1 vez al mes o según se presente dicha eventualidad, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes del acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencia 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.
5. En todo caso el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere “víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006”

ARTICULO 79. Tratamiento sancionatorio y garantías: Cuando entre las partes a saber, no se logró la conciliación, y el acoso laboral sea debidamente acreditado por la entidad competente, se procederá de acuerdo con la normatividad contemplada en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, objeto del mismo, según lo estipulado por los artículos 10 y 11.

CAPÍTULO XXII POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

Artículo 80. Prevención del acoso sexual en el entorno laboral. En cumplimiento de lo establecido en la Ley 2365 de 2024 y demás normas concordantes, la EMPRESA, adopta como política con el fin de prevenir, detectar, atender y erradicar el acoso sexual en el ámbito laboral, promoviendo entornos seguros, inclusivos y respetuosos para todas las personas trabajadoras, sin distinción de sexo, orientación sexual, identidad de género, jerarquía o tipo de contrato.

1: Definición. Se entiende por acoso sexual en el trabajo cualquier conducta verbal, no verbal, física o escrita, de carácter sexual no deseado, que tenga como propósito o efecto atentar contra la dignidad de la persona, crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o que condicione el acceso, permanencia o ascenso en el empleo.

2: Principios rectores. La Asociación fundamenta la presente política en los siguientes principios:

- a. Dignidad humana: Respeto por la integridad física, emocional y moral de todas las personas.
- b. Igualdad y no discriminación: Garantía de un trato equitativo sin distinción alguna.
- c. Debido proceso: Derecho a que todas las partes sean oídas, con imparcialidad y confidencialidad.
- d. Cero tolerancia: Rechazo absoluto a cualquier forma de acoso sexual en el lugar de trabajo.
- e. Prevención y promoción: Compromiso institucional con la educación y sensibilización continua.

3: Obligaciones de la EMPRESA. Se compromete a: a. Implementar acciones de formación y sensibilización anuales dirigidas a todo el personal sobre acoso sexual y derechos laborales. b. Establecer canales seguros, confidenciales y eficaces para la recepción de quejas o denuncias. c. Garantizar el acceso al Comité de Convivencia Laboral como mecanismo para abordar situaciones de acoso sexual. d. Adoptar medidas preventivas y correctivas oportunas frente a los casos reportados. e. Proteger a las víctimas contra cualquier represalia, discriminación o revictimización.

4: Obligaciones de los trabajadores:

- a. Mantener un comportamiento respetuoso y libre de acoso hacia sus compañeros/as.
- b. Denunciar de manera responsable cualquier conducta que configure acoso sexual.
- c. Participar activamente en las capacitaciones organizadas por la EMPRESA.

5: Mecanismos de denuncia y atención. La EMPRESA pondrá a disposición de los trabajadores los siguientes mecanismos:

- a. Línea directa de reporte (correos institucionales señalados, buzón físico de PQRSR).
- b. Intervención del Comité de Convivencia Laboral, conforme a su reglamento interno.
- c. Canal de remisión ante autoridades competentes, cuando la conducta pueda constituir delito.

6. Medidas disciplinarias. El acoso sexual constituye una falta gravísima a las obligaciones del trabajador. Confirmada la conducta mediante el procedimiento correspondiente, la empresa podrá imponer las sanciones disciplinarias previstas en este reglamento o la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin perjuicio de las acciones penales o civiles que puedan derivarse.

7. Seguimiento y evaluación. La empresa realizará una revisión periódica de la implementación de esta política, incluyendo encuestas de clima laboral, estadísticas de quejas y efectividad de las capacitaciones, con el fin de fortalecer la cultura organizacional basada en el respeto y la equidad.

CAPITULO XXIII ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 81. De conformidad con lo establecido en la Ley 1221 de 2008 y su modificación por la reforma laboral, el teletrabajo es una modalidad laboral realizada en el marco de un contrato de trabajo o relación laboral dependiente, que consiste en desempeñar actividades remuneradas utilizando tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y el empleador, sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico. El teletrabajo podrá revestir las siguientes modalidades:

- a) **Teletrabajo autónomo:** El trabajador escoge su lugar de trabajo (domicilio u otro) para ejercer su actividad a distancia de manera permanente, acudiendo ocasionalmente a las instalaciones del empleador cuando sea requerido.
- b) **Teletrabajo móvil:** El trabajador no tiene un lugar de trabajo establecido.
- c) **Teletrabajo híbrido:** El trabajador labora mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto en las instalaciones físicas del empleador, alternando presencialidad y virtualidad con flexibilidad organizacional.
- d) **Teletrabajo transnacional:** El trabajador desarrolla sus actividades desde otro país bajo contrato de trabajo celebrado en Colombia, siendo responsable de mantener situación migratoria regular, y el empleador deberá garantizar seguro de salud en caso de accidente o enfermedad y cubrir las prestaciones económicas a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- e) **Teletrabajo temporal o emergente:** Modalidad aplicada en casos como emergencias sanitarias o desastres naturales, sin perjuicio de las normas de trabajo en casa.

PARÁGRAFO 1: Se entiende por teletrabajador a la persona que desempeña actividades laborales a través de TIC por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

ARTÍCULO 82. PROMOCIÓN DE LAS DIFERENTES MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA

La empresa podrá promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en aquellos territorios que cuenten con conectividad de internet, con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la eficiencia operativa de la empresa. Para tal fin, la empresa podrá acceder a los incentivos reglamentados por el Gobierno Nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley.

ARTÍCULO 83. AUXILIO DE CONECTIVIDAD

Durante la vigencia de la modalidad de teletrabajo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir un auxilio de conectividad digital que reemplazará el auxilio de transporte, conforme a las disposiciones legales vigentes, con el fin

de cubrir los costos de conexión y garantizar el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación necesarias para el desempeño de sus funciones.

CAPÍTULO XXIV ASPECTOS GENERALES DESCONEXIÓN LABORAL

ARTICULO 84: Conforme lo previsto por la Ley 2191 de 2022, Ley de Desconexión Laboral, la EMPRESA tiene la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, misma que implementará y socializará a sus trabajadores, respecto de los siguientes temas:

1. La desconexión laboral como garantía y el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.
2. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
3. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.
4. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.
5. En caso de que el trabajador reciba, en horarios fuera de su jornada ordinaria y por cualquier medio o herramientas, información o comunicaciones relacionadas con su actividad laboral, estas se entenderán recibidas al inicio de la jornada laboral siguiente.

ARTÍCULO 85: ° Se exceptúa de la aplicación de esta Ley:

1. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
2. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
3. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

CAPITULO XXV - TRABAJADORES MIGRANTES

ARTÍCULO 86: El estatuto migratorio no será impedimento para el reconocimiento de las garantías laborales y de seguridad social.

1. Las personas trabajadoras extranjeras, independientemente de su situación migratoria, gozarán de las mismas garantías laborales y de seguridad social que las nacionales, salvo las limitaciones establecidas por la Constitución y la Ley.
2. Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, se facilitará la regulación migratoria de la persona trabajadora; para ello, el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de esta Ley.
3. A los trabajadores migrantes se les garantizará el acceso a la justicia laboral en igualdad de condiciones con los nacionales.

PARÁGRAFO 1°. Las profesiones reguladas para trabajadores colombianos también lo serán para las personas extranjeras, quienes deberán acreditar su idoneidad académica y profesional de acuerdo con estándares internacionales ante el Ministerio de Educación Nacional.

PARÁGRAFO 2°. El Ministerio de Educación Nacional determinará las profesiones sujetas a este requisito y las condiciones de la acreditación.

CAPITULO XXVI – IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL

ARTICULO 87: MEDICUC IPS S.A.S. promueve un entorno laboral respetuoso, libre de discriminación y en el que se valoren la diversidad y equidad. Por tanto, se prohíbe toda forma de discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad de género, condición socioeconómica, etnia, nacionalidad, edad, discapacidad, creencias religiosas, afiliación política o cualquier otra condición protegida por la constitución y la ley, Así mismo, nos acogemos a lo reglamentado y regulado por las políticas y circulares de la empresa que aborden el tema.

CAPITULO XXVII PUBLICACIONES

ARTICULO 88: La Empresa publicará en cartelera el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. Cumplido lo anterior, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

ARTÍCULO 89: No producirán 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.).

CAPITULO XXVIII VIGENCIAS

ARTÍCULO 90. El presente reglamento entrará a regir ocho días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (Artículo 121 C.ST.).

CAPITULO XXIX DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 91. Desde la fecha en que entra en vigor este reglamento quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.



FABIO RENE RINCON NAVARRO
REPRESENTANTE LEGAL