

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 1 de 83	

Contenido:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	3
CAPÍTULO I.....	3
CAPÍTULO II	3
CONDICIONES DE ADMISION:	3
CAPÍTULO III	5
PERIODO DE PRUEBA:	5
CAPÍTULO IV	6
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS:.....	6
CAPÍTULO VI.....	6
HORARIO DE TRABAJO:	6
CAPÍTULO VII.....	15
PRACTICANTES, APRENDICES Y PASANTES:	15
CAPÍTULO VIII	21
TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO NOCTURNO:	21
CAPÍTULO IX.....	23
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS:.....	23
CAPÍTULO X	25
VACACIONES REMUNERADAS:.....	25
CAPÍTULO XI.....	26
PERMISOS Y LICENCIAS:	26
CAPÍTULO XII.....	31
SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS, PERIODOS QUE LO REGULAN Y EL TELETRABAJO.....	31
CAPÍTULO XIII	32
LOS RIESGOS LABORALES, LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:	32
CAPÍTULO XIV	37
PRESCRIPCIONES DE ORDEN:.....	37
CAPÍTULO XV	39
ORDEN JERARQUICO:	39
CAPÍTULO XVI.....	39

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 2 de 83	

LABORES PROHIBIDAS O RESTRINGIDAS PARA MENORES DE EDAD, TRABAJADORAS GESTANTES O LACTANTES Y PERSONAS CON RESTRICCIONES MÉDICAS:.....	39
CAPÍTULO XVII.....	39
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS Y LOS TRABAJADORES:	39
CAPÍTULO XVIII	44
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS Y LOS TRABAJADORES:	44
CAPÍTULO XIX.....	51
PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS:	51
ARTÍCULO 75. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y DEBIDO PROCESO LABORAL.	51
Parágrafo 1: Ámbito de aplicación:.....	51
CAPÍTULO XX	55
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS:	55
CAPÍTULO XXI.....	68
RECLAMOS:	68
PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION:.....	68
CAPÍTULO XXII.....	68
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	68
Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN:	68
CAPÍTULO XXIII	73
POLÍTICA INTERNA y MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL.	73
CAPÍTULO XXVII.....	82
PUBLICACION Y VIGENCIA:.....	82
CAPÍTULO XXVIII	83
DISPOSICIONES FINALES:.....	83
CAPÍTULO XXIX	83
CLAUSULAS INEFICACES:	83

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 3 de 83	

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente Reglamento Interno de Trabajo es adoptado por la empresa **UNIDAD HEMATO - ONCOLÓGICA ESPECIALIZADA IPS S.A.S., NIT 900112351-6**, con domicilio principal en la calle 9 6E-21, La Riviera, Cúcuta, Norte de Santander. A sus disposiciones quedan sometidos la empresa y todos sus trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, cualquiera sea su modalidad contractual, cargo, área, dependencia, sede o lugar de prestación del servicio dentro del territorio nacional. Sus disposiciones se entienden incorporadas a los contratos individuales de trabajo, sin perjuicio de las condiciones más favorables pactadas individual o colectivamente, y siempre con sujeción a la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y demás normas laborales vigentes.

Como consecuencia de lo antes mencionado, las normas estipuladas en este instrumento se considerarán incorporadas a toda relación jurídica contractual de naturaleza laboral existente, así como también a cada Contrato Individual de Trabajo que se celebre con fecha posterior a la aprobación de este Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo es de aplicación obligatoria en las oficinas administrativas, instalaciones de la empresa, bodegas, empresas clientes en la ciudad de Cúcuta; así como también, en cualquier otra ciudad en que la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** tenga centros de trabajo en Colombia.

Como consecuencia de lo expuesto en el párrafo que antecede, todo Trabajador de la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** queda sujeto al cumplimiento de las disposiciones prescritas en este Reglamento, no siendo su desconocimiento causa de eximente de responsabilidad para ninguno de los Trabajadores.

PARÁGRAFO 2. PUBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN. La empresa mantendrá copia actualizada del Reglamento Interno de Trabajo en lugares visibles de sus instalaciones y/o en canales digitales institucionales de acceso permanente para los trabajadores. Igualmente, podrá entregar copia física o digital a cada trabajador y conservar evidencia de su divulgación, publicación y socialización, de conformidad con el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes.

PARÁGRAFO 3. 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.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISION:

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 4 de 83	

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la **UNIDAD HEMATO - ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** debe hacer llegar su hoja de vida con información completa de datos personales, educación, experiencia laboral y referencias personales, que se puedan verificar para su registro como aspirante y acompañarla con los siguientes documentos:

- Cédula de Ciudadanía, Cedula de Extranjería o tarjeta de identidad según sea el caso.
- Autorización escrita del Ministerio o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Certificación o información sobre la situación militar, cuando legalmente resulte aplicable, sin que la falta de libreta militar constituya por sí solo impedimento absoluto para la vinculación laboral. En los casos previstos por la ley, el trabajador contará con el término legal para definir su situación militar.
- Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- Certificaciones laborales y personales de personas honorables que certifiquen su conducta y capacidad y de ser aplicable del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- Certificados de estudios que acrediten la formación académica requerida para el desempeño del cargo.
- Una fotografía reciente tamaño 3x4 fondo blanco.
- Fotocopia de la última afiliación o certificación de la EPS y de la AFP.
- Certificación y exámenes médicos de vinculación a la empresa.
- Cumplir con las pruebas de selección determinadas por la **UNIDAD HEMATO - ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS**, con el fin de verificar el cumplimiento de las competencias requeridas para desempeñar el cargo.
- Diligenciar el formulario de conocimiento de contraparte trabajadores GTH-F-56
- Diligenciar la autorización para tratamiento de datos personales, biometría y derechos de imagen, correo electrónico, WhatsApp e intranet GGL-F-09.

PARÁGRAFO 1º. - Las declaraciones hechas en la hoja de vida por el aspirante a un empleo en la Empresa, se presumen ciertas y se tendrá como engaño a la Empresa cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación, de los datos y los certificados exigidos.

PARAGRAFO 2º. La empresa podrá solicitar a las instituciones educativas (colegios universidades) las respectivas constancias o certificaciones para confirmar la idoneidad de los Certificados de formación y/o diplomas aportados por el aspirante, en caso en que la institución educativa determine que el aspirante no realizó los estudios descritos es los Certificados de formación y/o diplomas, su contrato podrá terminar con justa causa en concordancia con el artículo 62 del CST.

PARAGRAFO 3º. No será obligatoria la exigencia de la libreta militar a las personas declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas. Sin embargo, a partir de la fecha de su vinculación laboral estas personas tendrán un lapso de dieciocho (18) meses para definir su situación militar. (Artículo 42, Ley 1861 de 2017).

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 5 de 83	

PARÁGRAFO 4º. PROHIBICIÓN DE EXIGENCIAS DISCRIMINATORIAS. La empresa podrá solicitar los documentos necesarios, pertinentes y proporcionales para verificar la identidad, formación, experiencia, competencias y aptitud ocupacional del aspirante. En ningún caso se exigirán documentos, certificaciones o datos prohibidos por la Constitución, la ley o la jurisprudencia, tales como información sobre estado civil, número de hijos, religión, filiación política, orientación sexual, identidad de género, condición de embarazo, pruebas de VIH, antecedentes médicos no relacionados con la aptitud ocupacional o cualquier otro dato que pueda generar discriminación. El tratamiento de datos personales y sensibles se realizará conforme a la política de tratamiento de datos de la empresa y la Ley 1581 de 2012.

CAPÍTULO III PERIODO DE PRUEBA:

ARTÍCULO 3. La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 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 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, conforme a la ley. Si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, los servicios se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación del período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones legales. La terminación durante el período de prueba deberá obedecer a la finalidad legal de dicho período, esto es, la apreciación objetiva de aptitudes, competencias, adaptación al cargo y conveniencia de las condiciones de trabajo. En ningún caso podrá fundarse en motivos discriminatorios, retaliatorios o contrarios a fueros, estabilidad laboral reforzada o protecciones constitucionales especiales.

PARÁGRAFO. Si no fuere posible la notificación personal de la terminación del contrato en el periodo de prueba, se le enviará al trabajador la carta de terminación a la dirección de correo electrónico registrada en el contrato de trabajo en la hoja de vida y/o nomina electrónica.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 6 de 83	

CAPÍTULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS:

ARTÍCULO 7. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de ley (artículo sexto, C.S.T.)

CAPÍTULO V MODALIDADES CONTRACTUALES:

ARTÍCULO 8. MODALIDADES CONTRACTUALES. La empresa podrá vincular trabajadores mediante las modalidades contractuales permitidas por la ley. El contrato a término indefinido constituye la regla general de contratación laboral. El contrato a término fijo deberá constar siempre por escrito, indicar con claridad su duración y no podrá exceder de cuatro (4) años, incluidas sus prórrogas pactadas o automáticas. Si no cumple los requisitos legales, se entenderá celebrado a término indefinido en los términos previstos por la ley. El contrato por duración de obra o labor determinada deberá constar por escrito e identificar de manera precisa y detallada la obra o labor contratada. Si finalizada la obra o labor el trabajador continúa prestando servicios sin nueva causa objetiva, se aplicarán las consecuencias previstas en la ley.

CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO:

ARTÍCULO 9. A partir del 15 de julio de 2026, las horas de entrada y salida de los Trabajadores, de lunes a sábado en el área administrativa, servicio farmacéutico, central mezclas, servicio de patología, ingeniero biomédico y archivo, en principio serán las que a continuación se expresan, sin perjuicio de posteriores modificaciones que pueda realizar el Empleador, atendiendo las necesidades del servicio:

	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	9:00AM
SALIDA	12:00M	12:00M	12:00M	12:00M	12:00M	11:00AM
ENTRADA	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	
SALIDA	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	

Para el área facturación, el horario de entrada y salida de los trabajadores de lunes a sábado, en principio serán las que a continuación se expresan, sin perjuicio de posteriores modificaciones que pueda realizar el Empleador, atendiendo las necesidades del servicio:

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 7 de 83	

	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	8:00AM	8:00AM	8:00AM	8:00AM	8:00AM	9:00AM
SALIDA	12:00M	12:00M	12:00M	12:00M	12:00M	11:00AM
ENTRADA	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	
SALIDA	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	

Las horas de entrada y salida de los trabajadores en el área de admisiones del laboratorio clínico, son las que a continuación se expresan así:

	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	8:00AM
SALIDA	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	10:00AM
ENTRADA	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	
SALIDA	4:00PM	4:00PM	4:00PM	4:00PM	4:00PM	

Para el cargo de Enfermera Jefe, Bacteriólogos del laboratorio clínico, Auxiliares de Servicios Generales y Auxiliares de Admisiones atendiendo la naturaleza asistencial del servicio, la continuidad en la atención, la seguridad del paciente y las necesidades operativas de la IPS, el horario será rotativo en los siguientes términos:

Prestarán sus servicios bajo un sistema de jornada ordinaria con horarios rotativos, de acuerdo con las necesidades del servicio, la programación institucional, la continuidad de la atención en salud y las disposiciones legales vigentes.

Horario Rotativo para Enfermeras Jefe:

De lunes a sábado, las Enfermeras Jefe podrán ser programadas en cualquiera de los siguientes turnos:

PRIMERO	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	9:00AM
SALIDA	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM
ENTRADA	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	
SALIDA	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	

SEGUNDO	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	8:00AM	8:00AM	8:00AM	8:00AM	8:00AM	9:00AM
SALIDA	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	11:00AM
ENTRADA	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	
SALIDA	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 8 de 83	

TERCERO	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	9:00AM	9:00AM	9:00AM	9:00AM	9:00AM	9:00AM
SALIDA	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	11:00AM
ENTRADA	3:00PM	3:00PM	3:00PM	3:00PM	3:00PM	
SALIDA	7:00PM	7:00PM	7:00PM	7:00PM	7:00PM	

CUARTO	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	9:00AM
SALIDA	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	11:00AM
ENTRADA	3:00PM	3:00PM	3:00PM	3:00PM	3:00PM	
SALIDA	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	

Horario Rotativo para Bacteriólogos del laboratorio clínico:

De lunes a sábado, los Bacteriólogos del laboratorio clínico podrán ser programadas en cualquiera de los siguientes turnos:

A	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	8:00AM
SALIDA	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM	10:00AM
ENTRADA	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	
SALIDA	4:00PM	4:00PM	4:00PM	4:00PM	4:00PM	

B	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	8:00AM
SALIDA	10:00AM	10:00AM	10:00AM	10:00AM	10:00AM	10:00AM
ENTRADA	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	
SALIDA	4:00PM	4:00PM	4:00PM	4:00PM	4:00PM	

C	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	8:00AM
SALIDA	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM	10:00AM
ENTRADA	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	
SALIDA	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	

D	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	8:00AM
SALIDA	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	10:00AM
ENTRADA	3:00PM	3:00PM	3:00PM	3:00PM	3:00PM	
SALIDA	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 9 de 83	

E	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	8:00AM
SALIDA	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	10:00AM
ENTRADA	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	
SALIDA	4:00PM	4:00PM	4:00PM	4:00PM	4:00PM	

F	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	8:00AM
SALIDA	10:00AM	10:00AM	10:00AM	10:00AM	10:00AM	10:00AM
ENTRADA	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	
SALIDA	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	

Horario Rotativo para Auxiliares de Servicios Generales:

De lunes a sábado, los Auxiliares de Servicios Generales podrán ser programados en cualquiera de los siguientes turnos:

A	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	9:00AM
SALIDA	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM
ENTRADA	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	
SALIDA	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	

B	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	9:00AM
SALIDA	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	11:00AM
ENTRADA	4:00PM	4:00PM	4:00PM	4:00PM	4:00PM	
SALIDA	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	

C	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	9:00AM
SALIDA	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM
ENTRADA	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	2:00PM	
SALIDA	4:00PM	4:00PM	4:00PM	4:00PM	4:00PM	

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA			GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO			FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			Página 10 de 83	

<u>D</u>	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	9:00AM
SALIDA	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM
ENTRADA	3:00PM	3:00PM	3:00PM	3:00PM	3:00PM	
SALIDA	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	

<u>E</u>	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	8:00AM
SALIDA	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	11:00AM
ENTRADA	4:00PM	4:00PM	4:00PM	4:00PM	4:00PM	
SALIDA	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	

<u>F</u>	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	9:00AM
SALIDA	10:00AM	10:00AM	10:00AM	10:00AM	10:00AM	11:00AM
ENTRADA	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	
SALIDA	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	

<u>G</u>	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	9:00AM
SALIDA	10:00AM	10:00AM	10:00AM	10:00AM	10:00AM	11:00AM
ENTRADA	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	
SALIDA	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	

<u>H</u>	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	9:00AM
SALIDA	10:00AM	10:00AM	10:00AM	10:00AM	10:00AM	11:00AM
ENTRADA	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	
SALIDA	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	

<u>I</u>	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	9:00AM
SALIDA	10:00AM	10:00AM	10:00AM	10:00AM	10:00AM	11:00AM
ENTRADA	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	
SALIDA	4:00PM	4:00PM	4:00PM	4:00PM	4:00PM	

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 11 de 83	

J	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	9:00AM
SALIDA	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	11:00AM
ENTRADA	3:00PM	3:00PM	3:00PM	3:00PM	3:00PM	
SALIDA	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	

K	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	9:00AM
SALIDA	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	11:00AM
ENTRADA	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	
SALIDA	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	

L	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	9:00AM
SALIDA	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	11:00AM
ENTRADA	3:00PM	3:00PM	3:00PM	3:00PM	3:00PM	
SALIDA	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	

M	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	6:00AM	9:00AM
SALIDA	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM
ENTRADA	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	
SALIDA	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	

N	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	9:00AM
SALIDA	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM
ENTRADA	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	
SALIDA	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	

O	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	9:00AM
SALIDA	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	11:00AM
ENTRADA	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	
SALIDA	4:00PM	4:00PM	4:00PM	4:00PM	4:00PM	

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 12 de 83	

P	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	9:00AM
SALIDA	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	11:00AM
ENTRADA	3:00PM	3:00PM	3:00PM	3:00PM	3:00PM	
SALIDA	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	

Q	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	8:00AM	8:00AM	8:00AM	8:00AM	8:00AM	9:00AM
SALIDA	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	11:00AM
ENTRADA	3:00PM	3:00PM	3:00PM	3:00PM	3:00PM	
SALIDA	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	

Los Auxiliares de Admisiones prestarán sus servicios de acuerdo con la programación institucional y las necesidades del servicio, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

De lunes a sábado, los Auxiliares de Admisiones podrán ser programados en cualquiera de los siguientes turnos:

PRIMERO	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	9:00AM
SALIDA	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	11:00AM
ENTRADA	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	
SALIDA	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	

SEGUNDO	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	8:00AM	8:00AM	8:00AM	8:00AM	8:00AM	9:00AM
SALIDA	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	12:00PM	11:00AM
ENTRADA	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	2:00PM	
SALIDA	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	6:00PM	

TERCERO	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	8:00AM	8:00AM	8:00AM	8:00AM	8:00AM	9:00AM
SALIDA	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	11:00AM
ENTRADA	4:00PM	4:00PM	4:00PM	4:00PM	4:00PM	
SALIDA	7:00PM	7:00PM	7:00PM	7:00PM	7:00PM	

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 13 de 83	

CUARTO	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
ENTRADA	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	7:00AM	9:00AM
SALIDA	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM	11:00AM
ENTRADA	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	1:00PM	
SALIDA	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	5:00PM	

La jornada ordinaria semanal será de hasta cuarenta y dos (42) horas, distribuidas de lunes a sábado.

Entre la jornada de la mañana y la jornada de la tarde habrá un intervalo de dos (2) horas y tres (3) horas para descanso y alimentación, el cual no constituye tiempo de trabajo efectivo, siempre que durante dicho lapso el trabajador esté liberado de funciones asistenciales, administrativas y de disponibilidad laboral.

La jornada ordinaria de los días sábados será, por regla general, de dos (2) horas. Dicha jornada podrá ser programada por la empresa, de acuerdo con las necesidades del servicio, dentro de cualquiera de las siguientes franjas: 8:00 a. m. a 10:00 a. m., 9:00 a. m. a 11:00 a. m. o 10:00 a. m. a 12:00 p. m., respetando en todo caso la jornada máxima legal semanal, la programación será comunicada al trabajador y los descansos legalmente aplicables.

La asignación y rotación de los turnos será realizada mensualmente por la IPS o por quien esta designe, atendiendo criterios de organización del servicio, continuidad de la atención, equidad en la distribución de turnos y respeto de la jornada máxima legal.

La programación será comunicada con antelación razonable, salvo situaciones excepcionales, urgentes o de fuerza mayor relacionadas con la prestación del servicio de salud.

Cualquier trabajo que exceda la jornada ordinaria o se realice por fuera del turno asignado deberá ser autorizado por la empresa y será reconocido conforme a los recargos legales aplicables.

Si excepcionalmente se labora después de las 7:00 p. m., se reconocerán los recargos nocturnos o suplementarios que correspondan conforme a la ley.

PARAGRAFO 1. El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

En ningún caso el empleador podrá, aun con consentimiento del trabajador, programarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo, conforme al artículo 161 del CST.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 14 de 83	

PARAGRAFO 2. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria.

PARÁGRAFO 3. REUBICACIÓN Y ROTACIÓN DE TURNOS. La empresa podrá reubicar, rotar o modificar turnos y horarios por necesidades del servicio, respetando la jornada máxima legal, los descansos, la remuneración correspondiente, las recomendaciones médicas, fueros, estabilidad laboral reforzada, responsabilidades de cuidado y condiciones dignas y justas de trabajo. La medida deberá ser razonable, proporcional, no discriminatoria y comunicada con antelación razonable, salvo urgencia operativa debidamente justificada.

PARÁGRAFO 4: Los períodos de descanso o para tomar alimentos durante la Jornada, establecidos por la Empresa, no se computan como parte de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 5. EXCLUSIONES DE JORNADA MÁXIMA. Estarán excluidos de la jornada máxima legal únicamente los trabajadores que, conforme a sus funciones reales y no solo a la denominación del cargo, ejerzan actividades de dirección, confianza o manejo, así como los demás casos expresamente previstos en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta exclusión no elimina el derecho al descanso, a condiciones dignas y justas, a la seguridad y salud en el trabajo ni a la protección frente a cargas irrazonables o desproporcionadas.

PARÁGRAFO 6. - La jornada de trabajo inicia en el sitio de trabajo o de la labor fijado por sus superiores jerárquicos y no en otro lugar o sitio dentro de las instalaciones de la Empresa.

PARÁGRAFO 7. COMPENSACIÓN POR INTERRUPCIONES JUSTIFICADAS. Cuando por fuerza mayor, caso fortuito o situaciones objetivas del servicio se suspenda temporalmente la labor, la empresa podrá programar la reposición del tiempo no laborado conforme a la ley, respetando la jornada máxima legal, descansos, recomendaciones médicas y circunstancias particulares del trabajador. Esta reposición no constituirá trabajo suplementario siempre que se ajuste a los requisitos legales y no exceda los límites permitidos.

PARÁGRAFO 8. TURNOS ROTATIVOS. Los trabajadores que laboren por turnos podrán ser rotados periódicamente de acuerdo con las necesidades del servicio. La empresa informará la programación con antelación razonable, salvo contingencia debidamente justificada. El trabajador podrá presentar observaciones o solicitudes fundadas, especialmente por razones de salud, cuidado, seguridad, fuerza mayor o estabilidad reforzada, las cuales serán valoradas por la empresa.

PARÁGRAFO 9. JORNADA MÁXIMA SEMANAL VIGENTE. A partir del 15 de julio de 2026, la jornada máxima ordinaria semanal aplicable será de cuarenta y dos (42) horas, salvo las

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 15 de 83	

excepciones legales. Cualquier referencia a jornadas superiores se entenderá únicamente como antecedente de la reducción gradual prevista en la ley y no como jornada ordinaria vigente.

PARÁGRAFO 10. CONTROL DE ASISTENCIA Y DATOS BIOMÉTRICOS. La empresa podrá implementar sistemas biométricos, digitales, físicos o manuales para el control de asistencia, ingreso y salida, conforme a la ley de protección de datos personales y a la política de tratamiento de datos de la empresa. Cuando se utilicen datos biométricos, se informará al trabajador la finalidad, tratamiento, medidas de seguridad, derechos del titular y mecanismos alternos en caso de falla técnica o imposibilidad justificada.

PARÁGRAFO 11. OMISIÓN DE REGISTRO. La omisión de marcación constituirá indicio de incumplimiento del deber de registro, salvo prueba en contrario. El trabajador podrá justificar la omisión por falla del sistema, autorización del jefe inmediato, labores externas, urgencia, caso fortuito, fuerza mayor u otra causa objetiva. Los registros de asistencia servirán como medio de prueba, sin perjuicio de su valoración integral y del debido proceso.

PARAGRAFO 12. De los horarios anteriores quedan exceptuados, los trabajadores establecidos en el artículo 162 del Código Sustantivo de Trabajo.

PARAGRAFO 13. En el caso de los trabajadores que laboren menos de la jornada que legalmente les corresponda, este hecho no crea derechos en favor del trabajador, y **LA EMPRESA** podrá requerir que la completen, cuando a su juicio las necesidades del servicio lo exijan y siempre que no exceda la jornada máxima pactada. En este caso no se causará el pago de horas extras o tiempo suplementario.

PARÁGRAFO 14. EFECTOS DE LA AUSENCIA INJUSTIFICADA. La ausencia injustificada podrá generar los efectos salariales y disciplinarios previstos en la ley, incluido lo relativo al descanso dominical remunerado cuando legalmente proceda. La empresa verificará previamente la existencia de justa causa, las circunstancias del caso y las pruebas aportadas por el trabajador, sin perjuicio del procedimiento disciplinario cuando haya lugar.

PARÁGRAFO 15. CÓMPUTO SALARIAL. Para efectos del salario ordinario mensual se entenderá que todos los meses tienen treinta (30) días, sin perjuicio de las reglas legales especiales aplicables a prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social, indemnizaciones, recargos, intereses o conceptos que deban liquidarse conforme a parámetros legales específicos.

PARAGRAFO 16. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. La empresa se acogerá en caso de que así requiera la operación del sector salud, a lo establecido en el Artículo 161 del Código Sustantivo del trabajo.

CAPÍTULO VII PRACTICANTES, APRENDICES Y PASANTES:

ARTÍCULO 10. DEFINICIÓN Y NATURALEZA DEL CONTRATO. El contrato de

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 16 de 83	

aprendizaje es una modalidad especial de contrato de trabajo a término fijo, destinado exclusivamente a la formación teórico-práctica del aprendiz en una profesión u oficio. En virtud de la Ley 2466 de 2025 (reforma laboral), este contrato adquiere carácter laboral especial, es decir, se considera una relación laboral con fines formativos. La subordinación del aprendiz frente al empleador está limitada a las actividades propias de su proceso de formación, preservando la finalidad pedagógica del contrato. Durante la etapa práctica (o durante toda la formación dual, si aplica), el aprendiz gozará de todos los derechos laborales especiales establecidos para esta modalidad, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y normas complementarias.

LA EMPRESA, suscribirá contrato de aprendizaje con estudiantes de las diversas instituciones educativas con las que tenga convenio, y que estén acreditadas por el Gobierno Nacional; para el cumplimiento de la cuota de aprendices y/o practicantes, para que el aprendiz adquiera formación profesional, metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación que le permita desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo y/o funcional de las actividades objeto de **LA EMPRESA**, por un tiempo determinado.

Parágrafo 1º: **REQUISITOS**. Podrán celebrar contrato de aprendizaje aquellas personas que cumplan los siguientes requisitos: (a) Tener mínimo quince (15) años de edad. Ningún contrato de aprendizaje podrá suscribirse con menores de 15 años, y los adolescentes entre 15 y 17 años requerirán autorización previa del Inspector de Trabajo, conforme a la ley. (b) Estar matriculado o vinculado a un programa de formación técnica, tecnológica o profesional que exija el desarrollo de una etapa práctica, ya sea a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o de otra institución de educación autorizada para el efecto. (c) No haber tenido con anterioridad un contrato de aprendizaje que haya alcanzado su duración máxima. En concordancia con la normatividad vigente, una vez una persona ha finalizado un contrato de aprendizaje, no podrá suscribir otro nuevo ni con la misma ni con distinta empresa, garantizando que esta figura cumpla su finalidad formativa y no sea usada para encubrir relaciones laborales ordinarias. (d) No haber estado vinculado laboralmente con la empresa con anterioridad. La empresa no podrá designar como aprendiz a alguien que haya sido o sea actualmente su trabajador, evitando desnaturalizar la figura formativa. El empleador, por su parte, deberá verificar el cumplimiento de estos requisitos antes de la suscripción del contrato de aprendizaje.

Parágrafo 2º. **DURACIÓN Y ETAPAS**. La duración del contrato de aprendizaje estará determinada por el diseño curricular del programa de formación que adelanta el aprendiz. En todo caso, el contrato no podrá tener una duración superior a tres (3) años, incluidas eventuales prórrogas. El contrato se desarrollará en dos etapas sucesivas: una etapa lectiva dedicada a la formación teórica o académica del aprendiz, y una etapa práctica en la cual el aprendiz presta servicios productivos al empleador relacionados con su formación. En los esquemas de formación dual (donde la formación teórica y práctica se alternan de manera integrada), se entenderá igualmente que existen dos fases dentro de un periodo global, las cuales sumadas tampoco excederán el límite de tres años. Tratándose de aprendices que cursen educación superior (prácticas universitarias), el contrato de aprendizaje podrá estar limitado únicamente a una etapa práctica determinada por el pensum o requerimiento de su programa académico. Cualquier prórroga del contrato deberá pactarse por escrito antes del vencimiento y solo será viable si respeta los límites

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 17 de 83	

anteriores (duración máxima de tres años y la extensión del programa formativo). En ningún caso el contrato de aprendizaje podrá prolongarse más allá de lo necesario para culminar la formación requerida para la obtención del título o certificación objeto del aprendizaje.

PARÁGRAFO 2A. REMUNERACIÓN, PRESTACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DEL APRENDIZ. El contrato de aprendizaje, como modalidad especial de contrato laboral a término fijo, se regirá por la Ley 2466 de 2025 y las normas que la reglamenten, modifiquen o sustituyan. En formación tradicional, durante la etapa lectiva el aprendiz recibirá como mínimo el setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo legal mensual vigente, salvo norma más favorable. Durante la etapa práctica recibirá como mínimo el cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal mensual vigente. Durante la etapa práctica o en formación dual, según corresponda, el aprendiz tendrá derecho al reconocimiento de las prestaciones, auxilios, vacaciones, afiliaciones y demás beneficios propios de esta modalidad laboral especial, conforme a la ley. La afiliación y cotización al Sistema de Seguridad Social Integral se realizará de acuerdo con la etapa del contrato, la modalidad de formación y las instrucciones vigentes de las autoridades competentes.

Parágrafo 3°. JORNADA DE TRABAJO Y TRABAJO SUPLEMENTARIO DEL APRENDIZ. En la etapa práctica, el aprendiz estará sujeto a la jornada máxima legal de trabajo vigente, al igual que los demás empleados de la empresa. Esto implica que la duración de su jornada diaria y semanal no excederá los límites establecidos por la ley laboral y tendrá derecho a los descansos legales (días dominicales/festivos y pausas dentro de la jornada conforme al régimen aplicable). Dado que la prioridad del contrato de aprendizaje es la formación, cualquier asignación de horas extras, trabajo nocturno o trabajo en días de descanso deberá ser de carácter excepcional, sólo procedente cuando la naturaleza del proceso formativo o las necesidades de la ocupación lo exijan de manera indispensable.

En esos casos excepcionales en que el aprendiz deba laborar en tiempo suplementario, la empresa está obligada a reconocer y pagar los recargos o horas extra correspondientes, de acuerdo con la normativa laboral general y tomando como base de liquidación el apoyo de sostenimiento (o la remuneración que esté percibiendo en la etapa práctica). Se incluirán los recargos por trabajo nocturno, trabajo en días de descanso obligatorio y horas extra, según corresponda, de manera análoga a como se haría con un trabajador ordinario.

Parágrafo 4°. En consideración a la edad del aprendiz, se observarán además las restricciones especiales para menores de edad: si el aprendiz es adolescente (15 a 17 años), no podrá ser programado para trabajo nocturno (entre 6 p.m. y 6 a.m.) ni para horas extras, en atención a las prohibiciones establecidas en el Código de la Infancia y Adolescencia y demás normas de protección al menor trabajador. La empresa velará por que la jornada del aprendiz, especialmente si es menor, se ajuste a estas limitaciones especiales. Durante la etapa lectiva, el aprendiz no está obligado a cumplir una jornada laboral en la empresa, puesto que su dedicación principal será asistir a los estudios y actividades formativas programadas por la institución educativa; en este periodo, el empleador deberá brindarle las facilidades de tiempo necesarias para el cumplimiento exitoso de su fase académica.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 18 de 83	

Parágrafo 5°. OBLIGACIONES DEL APRENDIZ: El aprendiz, como parte de este contrato especial, deberá cumplir las siguientes obligaciones, además de las contempladas en el régimen interno de la empresa y en las normas laborales generales:

- a. Dedicación a la formación: Asistir puntual y regularmente a todos los cursos, clases y actividades formativas de la etapa lectiva, así como presentarse a cumplir con diligencia las tareas asignadas durante la etapa práctica. El aprendiz se compromete a aprovechar al máximo las instancias de aprendizaje y procurar el mayor rendimiento en sus estudios y labores prácticas, manteniendo una actitud responsable y receptiva a la enseñanza.
- b. Cumplimiento de normas internas: Observar las políticas, reglamentos internos y normas disciplinarias de la empresa durante su permanencia en la misma. El aprendiz debe acatar las instrucciones legítimas que le impartan sus formadores, instructores y superiores jerárquicos en el ámbito de las actividades propias de su aprendizaje, guardando el debido respeto y colaboración. Asimismo, debe respetar los horarios acordados, usar adecuadamente los implementos y equipos proporcionados, y cuidar los bienes de la empresa puestos a su disposición.
- c. Confidencialidad y ética: Mantener la confidencialidad sobre la información reservada o de carácter estratégico de la empresa a la que tenga acceso en desarrollo de su práctica, así como obrar con ética, honestidad y buena fe tanto en el entorno laboral como en el académico. Deberá abstenerse de divulgar a terceros información empresarial sensible y de incurrir en conductas que afecten la confianza depositada en él.
- d. Informar novedades: Comunicar oportunamente al empleador y a la institución formadora cualquier hecho que pueda afectar el desarrollo normal del contrato de aprendizaje. Por ejemplo, si por razones de salud, fuerza mayor u otra causa justificada no puede asistir a la empresa o a las clases, deberá notificarlo con la debida anticipación o lo más pronto posible. Igualmente, deberá informar si llegare a retirarse o ser suspendido del programa de formación en el que está inscrito, dado que tal situación incide directamente en la continuidad del contrato de aprendizaje.
- e. No ejecución de otras labores ajenas: Abstenerse de realizar, por iniciativa propia, actividades laborales diferentes a las encomendadas para su formación o de asumir responsabilidades para las que no ha sido designado dentro de la empresa. Si el aprendiz detecta tiempos o tareas ociosas, deberá comunicarlo a su tutor para buscar actividades formativas complementarias, en lugar de desviar su esfuerzo a funciones no relacionadas con su aprendizaje.

El incumplimiento grave o reiterado de las obligaciones del aprendiz podrá constituir falta disciplinaria y/o dar lugar a la terminación anticipada del contrato de aprendizaje por justa causa, conforme al procedimiento y causales aplicables. En todo caso, el aprendiz estará sujeto a un régimen disciplinario especial de carácter formativo, descrito en el artículo siguiente, que busca ante todo la corrección pedagógica antes que la sanción.

ARTÍCULO 11. Derechos de los practicantes y aprendices. Durante su permanencia en la empresa, los aprendices, practicantes y pasantes tendrán derecho a:

- a. Trato digno, respetuoso e inclusivo.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 19 de 83	

- b. Acceso a los espacios y herramientas necesarios para el desarrollo de su proceso formativo.
- c. Contar con un tutor o responsable de seguimiento por parte de la empresa.
- d. Participar en actividades de capacitación y bienestar, cuando aplique.

Parágrafo 1º. RÉGIMEN DISCIPLINARIO ESPECIAL DEL APRENDIZ. En atención a la naturaleza formativa del contrato de aprendizaje, la aplicación de medidas disciplinarias al aprendiz deberá tener un enfoque predominantemente pedagógico y correctivo, orientado a apoyar su proceso educativo en la ocupación u oficio correspondiente. La subordinación del aprendiz se limita a las actividades de aprendizaje, por lo cual las faltas disciplinarias serán valoradas principalmente en función de su impacto en dicho proceso formativo. Cualquier acción u omisión del aprendiz que constituya falta será tratada buscando su orientación y mejora, antes que la imposición de sanciones estrictas.

Si la falta del aprendiz constituye una infracción a las normas de la empresa o a sus obligaciones contractuales, la empresa garantizará al aprendiz el derecho al debido proceso disciplinario, conforme al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes. Esto incluye notificarle por escrito de los hechos que se le imputan, brindarle la oportunidad de presentar sus descargos y de ser escuchado, y evaluar las circunstancias con proporcionalidad. Las sanciones que pudiera imponer la empresa deberán registrarse y fundamentarse, y en ningún caso podrán consistir en descuentos al apoyo de sostenimiento, jornadas extenuantes, ni medidas que vulneren la dignidad del aprendiz.

Si la falta fuere de tal gravedad que amerite la terminación anticipada del contrato con justa causa, se asegurará la debida coordinación con la institución educativa para no afectar indebidamente la trayectoria formativa del aprendiz.

ARTÍCULO 12. Deberes de los practicantes y aprendices. Son deberes de los aprendices y practicantes:

- Cumplir con las normas de bioseguridad, seguridad y salud en el trabajo, y el presente reglamento.
- Desarrollar con responsabilidad las actividades asignadas dentro de su plan de aprendizaje o práctica.
- Informar cualquier situación que afecte su continuidad o rendimiento.
- No divulgar información confidencial a la que tengan acceso.

ARTÍCULO 13. Duración y horarios. La duración y jornada de la práctica estarán determinadas en el contrato o convenio correspondiente, y deberán respetar los límites legales establecidos para su formación, conforme a lo previsto en la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 14. TERMINACIÓN ANTICIPADA. La empresa podrá dar por terminado anticipadamente el contrato de aprendizaje cuando se configure una causal legal, académica, formativa o disciplinaria debidamente comprobada. En todo caso, antes de adoptar la decisión se garantizará el debido proceso, el derecho de defensa, la proporcionalidad y, cuando corresponda,

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 20 de 83	

la coordinación con la institución educativa o el SENA, procurando no afectar injustificadamente la trayectoria formativa del aprendiz.

Parágrafo 1º. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje terminará, además de por expiración del plazo pactado, por las siguientes causales legales y convencionales:

- a. Culminación de la formación: Cuando el aprendiz finaliza el programa de formación para el cual fue contratado, ya sea al término exitoso de la etapa práctica (y obtenida la certificación correspondiente) o porque ha cumplido el tiempo máximo establecido. La terminación operará en la fecha prevista sin necesidad de preaviso, salvo que se pacte expresamente lo contrario.
- b. Mutuo acuerdo: Por acuerdo mutuo escrito entre el empleador y el aprendiz en dar por terminado anticipadamente el contrato, informando de ello al SENA para los registros pertinentes.
- c. Desistimiento o deserción del aprendiz: Si el aprendiz renuncia al programa de formación o es retirado/expulsado del mismo por parte de la entidad educativa, hecho que frustra la finalidad del contrato. En tal evento, la empresa podrá dar por terminado el contrato de aprendizaje, previa notificación escrita, anexando la constancia de la desvinculación académica.
- d. Fallo académico: Si el aprendiz no cumple con los requisitos académicos mínimos y pierde el semestre o ciclo lectivo de manera que no pueda iniciar oportunamente la etapa práctica, o si incurre en ausencia prolongada injustificada a la formación teórica, la empresa, en coordinación con la institución formadora, podrá terminar el contrato por incumplimiento de la finalidad formativa.
- e. Justa causa Legal: Por incumplimiento grave de las obligaciones del aprendiz que constituya justa causa, o por incurrir este en alguna de las causales de terminación autorizadas por la ley para los contratos de trabajo (por ejemplo, las previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en lo que resulten compatibles). En todos estos casos se seguirá el procedimiento disciplinario señalado en la ley, garantizando el debido proceso. Si se configura una justa causa debidamente comprobada, la empresa podrá dar por terminado el contrato sin lugar a pagos indemnizatorios, informando al **SENA** de tal situación.
- f. Fuerza mayor o caso fortuito: Circunstancias de fuerza mayor que hagan imposible la continuación de la relación, conforme a la definición legal (por ejemplo, cierre definitivo de la empresa por calamidad, destrucción de instalaciones, etc.). De concurrir estas, se podrá finalizar el contrato con la constatación objetiva del hecho imprevisible que impide su ejecución.
- g. Liquidación o disolución de la empresa: Si **LA EMPRESA** entra en causal de liquidación obligatoria, cierre definitivo o quiebra legalmente declarada que impida continuar brindando la formación, los contratos de aprendizaje podrán darse por terminados anticipadamente, siguiendo los trámites legales correspondientes (incluyendo notificación al aprendiz y al SENA).
- h. Terminación unilateral sin justa causa por parte del empleador: En caso de que la empresa decidiera dar por terminado el contrato de aprendizaje sin que medie una causa justa legalmente comprobada, deberá reconocer al aprendiz una indemnización equivalente a los salarios (apoyos de sostenimiento) dejados de percibir hasta la terminación pactada del contrato, de

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 21 de 83	

forma análoga a lo previsto para la terminación anticipada de contratos a término fijo sin justa causa (artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, aplicado en lo pertinente).

Parágrafo 2º. Una persona que haya finalizado un contrato de aprendizaje no podrá ser vinculada nuevamente bajo esta modalidad. Por tanto, la terminación del contrato de aprendizaje marca el fin de esta relación especial y, en adelante, cualquier vinculación del mismo individuo con la empresa deberá darse mediante un contrato laboral ordinario si así se decidiera. En igual sentido, la empresa se abstendrá de celebrar contratos de aprendizaje sucesivos o encadenados con la misma persona. Todas estas disposiciones buscan asegurar que el contrato de aprendizaje cumpla su objetivo pedagógico y que tras su culminación el aprendiz transite hacia la vida laboral común en condiciones regulares.

CAPÍTULO VIII TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO NOCTURNO:

ARTÍCULO 15. Trabajo diurno y nocturno. (Artículo 10 Ley 2466 de 2025) que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo):

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

ARTÍCULO 16. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, CST.).

ARTÍCULO 17. El trabajo suplementario o de horas extras, (Artículo 12 Ley 2466 de 2025) que modificó el artículo 162 del Código Sustantivo de Trabajo) a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 18. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

El trabajo en día de descanso o festivo se paga con recargo del 100%, además del salario ordinario. Este criterio se encontrará sujeto al siguiente margen de implementación definido en la Ley 2466

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 22 de 83	

de 2025:

- I. a partir del 01/07/2025: recargo del 80%;
- II. a partir del 1/07/2026: recargo del 90% y finalmente,
- III. a partir del 01/07/2027: recargo del 100% (aplicación plena).

PARÁGRAFO 1º. LA EMPRESA podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

PARÁGRAFO 2º. El pago de trabajo suplementario de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, según sea el caso, se cancelará junto con el salario ordinario a más tardar junto con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 19. PAGO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS. El trabajo suplementario, las horas extras y los recargos nocturnos, dominicales o festivos se pagarán junto con el salario ordinario del período en que se causen o, a más tardar, con el salario del período siguiente, conforme a las normas laborales vigentes.

ARTÍCULO 20. AUTORIZACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO. El trabajo suplementario o de horas extras deberá ser previamente autorizado por escrito por el jefe inmediato o superior competente. No obstante, si por necesidades del servicio, urgencia, autorización verbal verificable, conocimiento, tolerancia o beneficio directo de la empresa el trabajador presta servicios por fuera de su jornada ordinaria, la empresa verificará lo ocurrido y reconocerá los pagos legales que correspondan, sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que haya lugar por incumplir el procedimiento de autorización.

PARAGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la Empresa y los trabajadores pacten ampliar la jornada de trabajo a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (Ley 50 de 1990, artículo 22).

PARAGRAFO 2. DESCANSO EN DIA SABADO: Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 21. TRABAJADORES EXCLUIDOS DE JORNADA MÁXIMA. Estarán excluidos de la jornada máxima legal los trabajadores que ejerzan funciones reales de dirección, confianza o manejo, conforme al artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual deberá constar en el contrato, perfil de cargo, manual de funciones o documento equivalente. La exclusión no implica renuncia al descanso, a la dignidad, a la salud, a la seguridad y salud en el trabajo ni a la prevención de riesgos psicosociales. Respecto de la desconexión laboral, se aplicarán las excepciones legales de manera restrictiva y razonable, atendiendo la naturaleza real del cargo y las necesidades del servicio.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 23 de 83	

CAPÍTULO IX DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS:

ARTÍCULO 22. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta 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, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi, Sagrado Corazón de Jesús y Virgen de Nuestra Señora del Rosario de Chiquinquirá.
2. El descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi, Sagrado Corazón de Jesús y Virgen de Nuestra Señora del Rosario de Chiquinquirá, 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 siguiente.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 de 22 de diciembre de 1.983).

PARAGRAFO 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 laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 23. Artículo 14 de la Ley 2466 del 2025 modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo. **REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.**

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO 1o. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 24 de 83	

PARÁGRAFO 2o. Para todos los efectos, cuando se haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

PARÁGRAFO 3o. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO 4o. IMPLEMENTACIÓN GRADUAL. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.
- Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigor de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.

ARTÍCULO 24. TRABAJO EXCEPCIONAL EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO. El trabajador que labore excepcionalmente en día de descanso obligatorio tendrá derecho, a su elección cuando la ley lo permita, al descanso compensatorio remunerado o a la retribución en dinero correspondiente, conforme a los artículos 179, 180 y concordantes del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 25. PERSONAL TÉCNICO O ESPECIALIZADO. Cuando por razones técnicas, asistenciales, científicas u operativas no sea posible suspender determinadas labores sin grave perjuicio para la empresa, la empresa podrá programar trabajo en días de descanso obligatorio, respetando la jornada legal, descansos compensatorios, recargos y demás derechos laborales aplicables.

ARTÍCULO 26. LABORES NO SUSCEPTIBLES DE SUSPENSION. En los casos de labores que no puedan ser suspendidas, cuando el personal no pueda tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

ARTÍCULO 27. DESCANSO COMPENSATORIO. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo. En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley 161 C.S.T, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 25 de 83	

ARTÍCULO 28. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.ST.).

ARTÍCULO 29. El descanso en los domingos y demás días de descanso obligatorio expresados en el artículo correspondiente de este Reglamento tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo las excepciones legales aplicables.

ARTÍCULO 30. Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 177 del C.S.T la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

CAPÍTULO X VACACIONES REMUNERADAS:

ARTÍCULO 31. DURACION. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 32. EPOCA DE VACACIONES. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser con cedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

PARAGRAFO 1o. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

PARAGRAFO 2º. La empresa debe llevar un registro especial de vacaciones en que el anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

ARTÍCULO 33. INTERRUPCION DE LAS VACACIONES. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

PARAGRAFO 1o. La interrupción de las vacaciones se puede realizar por mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador.

PARAGRAFO 2º. En el caso en que la interrupción de las vacaciones se realice por incapacidad del trabajador, las vacaciones se retomaran al día siguiente de la finalización de la incapacidad.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 26 de 83	

ARTÍCULO 34. COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Art. 20 ley 1429 de 2010); cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios 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 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 35. ACUMULACION. 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, de confianza o extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 36. REMUNERACION. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del 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 concedan.

ARTÍCULO 37. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, párrafo, Ley 50 de 1.990).

CAPÍTULO XI PERMISOS Y LICENCIAS:

ARTÍCULO 38. La UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas, para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, para atender citaciones judiciales, administrativas y legales, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones: Adicionado por los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 y los párrafos 2 y 3 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 39. LICENCIA POR LUTO: La UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 27 de 83	

(padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos), primero de afinidad (suegros y suegras) y primero civil (padre adoptante, la madre adoptante y el adoptivo), una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este artículo. (Ley 1280 de 2009).

PARRAGRAFO: Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

ARTÍCULO 40. PERMISO PARA EL EJERCICIO DEL SUFRAGIO: La **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** concederá al trabajador media jornada de descanso compensatorio remunerado, cuando el trabajador ha ejercido el sufragio. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador. (Artículo 3° de la Ley 403 de 1997)

PARRAGRAFO: Para la solicitud de dicha licencia se debe aportar copia de la certificación electoral.

ARTÍCULO 41. PERMISO PARA EL DESEMPEÑO DE CARGOS OFICIALES TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACIÓN (JURADOS DE VOTACIÓN). **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** concederá un día (1) compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación al trabajador que hayan actuado como jurado de votación. (Artículo 105 del Código Electoral).

ARTÍCULO 42. PERMISO EN CASO DE GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA DEBIDAMENTE COMPROBADA. La empresa concederá licencia remunerada por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendida como un suceso personal o familiar grave, imprevisible o irresistible, que afecte de manera significativa el normal desarrollo de las actividades del trabajador o comprometa derechos fundamentales propios o de su núcleo familiar. La duración de la licencia será razonable y proporcional a las circunstancias del caso, considerando la gravedad de la situación, la necesidad del trabajador, la posibilidad de superarla en determinado tiempo, la afectación del servicio y la capacidad organizativa de la empresa. En principio, la empresa reconocerá hasta dos (2) días hábiles remunerados, sin perjuicio de ampliar el término remunerado o acordar medidas adicionales cuando la gravedad del caso lo justifique. Cualquier compensación o descuento posterior deberá acordarse o aplicarse conforme a la ley, sin afectar derechos mínimos, dignidad, salud, mínimo vital o estabilidad laboral reforzada.

ARTÍCULO 43. PERMISO EN CASO DE ENTIERRO DE COMPAÑEROS DE TRABAJO o PARA DESEMPEÑAR COMISIONES SINDICALES INHERENTES A LA ORGANIZACIÓN: En caso de entierro de compañeros de trabajo, la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** concederá permiso para la asistencia al entierro del compañero.

PARAGRAFO. Siempre y cuando el número trabajadores de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 28 de 83	

ARTÍCULO 44. PERMISO PARA ASISTIR A CITAS MÉDICAS, TERAPIAS Y CONTROLES. La empresa concederá los permisos necesarios para asistir a citas médicas de urgencia, citas programadas, controles, terapias, tratamientos, exámenes diagnósticos o procedimientos ordenados por profesionales o entidades del sistema de salud, siempre que el trabajador informe con la debida oportunidad cuando ello sea posible y aporte el soporte correspondiente. La empresa podrá coordinar con el trabajador la programación de estos permisos procurando minimizar la afectación del servicio, sin desconocer órdenes médicas, tratamientos continuos, recomendaciones, restricciones, procesos de rehabilitación integral, condiciones de discapacidad, estabilidad laboral reforzada o patologías que requieran seguimiento periódico, incluyendo los casos relacionados con diagnóstico y tratamiento de endometriosis conforme a la ley. La compensación o descuento del tiempo solo procederá cuando sea legalmente viable, razonable, proporcional y no comprometa derechos fundamentales, mínimo vital, salud, dignidad o estabilidad reforzada.

PARAGRAFO 1: En el caso en que el trabajador no hubiere compensado el tiempo superior a tres horas o superior a una cita por mes el empleador podrá descontarlo dicho tiempo al trabajador. (CST, art. 57, núm. 6).

PARAGRAFO 2: Los permisos para las citas médicas y controles con el especialista de Endometriosis para las trabajadoras deben estar diagnosticado.

ARTÍCULO 45. PERMISO PARA ASISTIR A LAS OBLIGACIONES ESCOLARES. La **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** concederá permiso a los **TRABAJADORES** para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

ARTÍCULO 46. PARA ATENDER CITACIONES JUDICIALES, ADMINISTRATIVAS Y LEGALES. La **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** concederá permiso a los **TRABAJADORES** para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

ARTÍCULO 47. DÍA DE DESCANSO SEMESTRAL POR USO DE BICICLETA. La empresa podrá acordar con el trabajador un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, cuando se certifique el uso habitual de la bicicleta como medio de transporte para acudir al lugar de trabajo, conforme a la política interna que adopte la empresa. La verificación tendrá en cuenta criterios de habitualidad, seguridad, razonabilidad y buena fe, sin exigir uso ininterrumpido cuando existan causas justificadas como enfermedad, fuerza mayor, condiciones climáticas, seguridad, turnos incompatibles u otras circunstancias objetivas.

ARTÍCULO 48. LICENCIA REMUNERADA DE PARTERNIDAD. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante el cual tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 29 de 83	

paternidad, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 2 de Ley 2114 2021.

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

ARTÍCULO 49. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

- El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
- La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
- En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
- La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

PARAGRAFO 1. Para los efectos de la licencia de que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
- Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
- El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
- Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 30 de 83	

- a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
- b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
- c) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.
- d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

PARAGRAFO 2. No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el Título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el Título VI contra la familia, Capítulo Primero “de la violencia intrafamiliar” y Capítulo Cuarto “de los delitos contra la asistencia alimentaria” de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

ARTÍCULO 50. LICENCIA NO REMUNERADA. La empresa podrá conceder licencias no remuneradas previa solicitud del trabajador y verificación de las necesidades del servicio. En principio, estas podrán concederse hasta por tres (3) días al mes, salvo que las circunstancias particulares, la ley, la jurisprudencia, un acuerdo entre las partes o situaciones de salud, cuidado, fuerza mayor o calamidad justifiquen un término superior.

ARTÍCULO 51. TRÁMITE DE PERMISOS. Los permisos previsibles deberán solicitarse, en lo posible, con una antelación mínima de tres (3) días hábiles y acompañarse de los soportes correspondientes. Cuando se trate de urgencia médica, calamidad doméstica, fuerza mayor, caso fortuito, citaciones intempestivas u otra situación imprevisible, el trabajador deberá informar tan pronto como le sea posible y aportar los soportes dentro de un término razonable.

PARÁGRAFO 1. REPOSICIÓN DEL TIEMPO. Cuando legalmente proceda y sea razonable, la empresa y el trabajador podrán acordar la reposición del tiempo autorizado en permisos. Dicha reposición no constituirá trabajo suplementario siempre que no exceda la jornada máxima legal, no afecte descansos obligatorios y se ajuste a la normativa vigente.

ARTÍCULO 52. FLEXIBILIDAD LABORAL POR RESPONSABILIDADES DE CUIDADO. Los trabajadores que acrediten responsabilidades familiares de cuidado o cuidado de personas con discapacidad podrán solicitar ajustes razonables o flexibilidad en la jornada, turnos, horarios o modalidad de trabajo, cuando la naturaleza del cargo y las necesidades del servicio lo permitan. La empresa evaluará la solicitud de manera objetiva, razonable y no discriminatoria, y dará respuesta escrita aceptándola, negándola de forma motivada o proponiendo una alternativa viable. La decisión deberá considerar la continuidad del servicio, la seguridad del paciente, las condiciones operativas, la salud del trabajador y los derechos de la persona que requiere cuidado.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 31 de 83	

CAPÍTULO XII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS, PERIODOS QUE LO REGULAN Y EL TELETRABAJO.

ARTÍCULO 53. Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue 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 antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

1. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
2. 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 1.990).

PARÁGRAFO. La estipulación de salario integral deberá constar siempre por escrito y respetar los requisitos legales vigentes. En ningún caso incluirá vacaciones, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral ni derechos que por disposición legal no puedan ser compensados dentro del salario integral.

ARTÍCULO 54. Se denomina jornal el salario estipulado por días. Sueldo es aquel estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 55. LUGAR, MEDIO Y PERIODICIDAD DEL PAGO. 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 de que este cese, o mediante depósito en la cuenta bancaria que para el efecto disponga el trabajador. El pago del salario se efectuará por quincenas vencidas, sin perjuicio de que para jornales el período de pago no sea mayor de una (1) semana y para sueldos no sea mayor de un (1) mes, conforme a las normas laborales vigentes. En la unidad el pago se realizará una vez al mes, los días veinte (20), o el día hábil inmediatamente anterior conforme a las disposiciones legales vigentes.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 32 de 83	

ARTÍCULO 56. PAGO DIRECTO DEL SALARIO, TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS. El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que este autorice conforme a la ley. El salario en dinero se pagará por períodos iguales y vencidos. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el de los recargos nocturnos, dominicales o festivos deberá efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se haya causado o, a más tardar, con el salario del período siguiente, conforme a las normas laborales vigentes.

ARTÍCULO 57. TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO Y MODALIDADES A DISTANCIA. La empresa podrá implementar teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa u otras modalidades a distancia conforme a la ley, la naturaleza del cargo, las necesidades del servicio y la política interna aplicable. En estos casos se definirán por escrito las condiciones de prestación del servicio, jornada, disponibilidad, herramientas, seguridad de la información, protección de datos personales, SG-SST, auxilio de conectividad cuando proceda, reversibilidad, canales de comunicación, desconexión laboral y mecanismos de seguimiento.

CAPÍTULO XIII

LOS RIESGOS LABORALES, LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

ARTÍCULO 58. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por la empresa dentro del desarrollo de su actividad y así mismo deben ser cumplidas y acatadas por todos los trabajadores que presten los servicios para la empresa, así como los contratistas subcontratistas proveedores y demás personas que ingresen a las instalaciones de la empresa.

Parágrafo 1. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 59. LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

ARTÍCULO 60. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 33 de 83	

consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El **SG-SST** debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, la empresa debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

PARÁGRAFO 1. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

ARTÍCULO 61. OBLIGACIONES DE UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS EN SST. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, **EL EMPLEADOR** tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 34 de 83	

- empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
 6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
 7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
 8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
 9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;
 10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo-SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:
 - 10.1 Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 35 de 83	

10.2 Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;

10.3 Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y

11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

PARÁGRAFO. Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

ARTÍCULO 62. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST;
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Los trabajadores deberán cumplir las instrucciones, exámenes y tratamientos médicos legalmente ordenados y relacionados con su condición de salud laboral u ocupacional. La negativa injustificada podrá generar las consecuencias legales, disciplinarias o de seguridad social que correspondan, previa garantía del debido proceso y sin que la empresa sustituya las competencias de las EPS, ARL, juntas de calificación o autoridades competentes.

PARAGRAFO. 1. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO. 2. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 36 de 83	

del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 63. PROGRAMA DE REHABILITACIÓN INTEGRAL PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL Y OCUPACIONAL. Los trabajadores deberán cumplir las obligaciones establecidas en el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional. Igualmente, deberán participar activamente en su proceso de rehabilitación, acatando las instrucciones y recomendaciones concertadas con el equipo rehabilitador en su plan de rehabilitación, tanto en su ambiente laboral como extralaboral, sin perjuicio de las sanciones legales y disciplinarias que correspondan cuando exista incumplimiento debidamente comprobado y previo debido proceso.

PARÁGRAFO. USO ADECUADO DE INCAPACIDADES Y RECOMENDACIONES. El trabajador deberá utilizar las incapacidades, recomendaciones, restricciones y medidas de rehabilitación conforme a su finalidad médica y laboral. Se prohíbe realizar actividades laborales para terceros, actividades incompatibles con la incapacidad, actos que agraven su condición de salud o conductas fraudulentas orientadas a obtener o prolongar indebidamente beneficios. Cualquier presunto incumplimiento será verificado mediante el procedimiento correspondiente y con respeto del debido proceso.

ARTÍCULO 64. AVISO DE ACCIDENTE, INCIDENTE O ENFERMEDAD. En caso de accidente de trabajo, incidente o situación de salud que afecte la prestación del servicio, el trabajador deberá informar a su jefe inmediato, Talento Humano o Seguridad y Salud en el Trabajo tan pronto como le sea posible. La falta de reporte oportuno solo dará lugar a medidas disciplinarias cuando se compruebe que fue injustificada y que el trabajador estaba en posibilidad real de informar.

PARÁGRAFO. Todo trabajador que se sienta enfermo o presente una situación de salud que afecte la prestación del servicio deberá comunicarlo al empleador, su representante o quien haga sus veces, tan pronto como le sea posible. La empresa realizará las gestiones pertinentes para que el trabajador sea valorado por la entidad competente cuando corresponda. Si el trabajador no informa oportunamente o no se somete a la valoración ordenada sin causa justificada, su inasistencia podrá tener los efectos legales y disciplinarios correspondientes, salvo que demuestre imposibilidad absoluta para dar el aviso o cumplir la valoración en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 65. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación auxilio, el reporte del accidente de trabajo a la ARL y EPS, la remisión a la EPS y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Artículo 62 Decreto 1295 de 1994, y dentro de las normas a tener en cuenta debe incluirse la Resolución 1401 de 2007, la Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 DE 2015..

ARTÍCULO 66. ESTADÍSTICAS Y REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES. La empresa llevará estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y, en cada caso, determinará su gravedad y frecuencia conforme a la

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 37 de 83	

normatividad vigente. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral deberá ser informado por el empleador a la Administradora de Riesgos Laborales y a la Entidad Promotora de Salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad. En caso de accidente de trabajo grave o mortal, la empresa realizará además el reporte al Ministerio del Trabajo o autoridad competente, conforme a la ley.

ARTÍCULO 67. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 del 2015 del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN:

ARTÍCULO 68. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j. Cumplir fielmente las disposiciones del presente reglamento, así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato o que estén previstas en las disposiciones legales.
- k. Asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación a la cual la Empresa envíe en comisión o capacitación.
- l. Laborar en horas extras legalmente exigibles, cuando así lo indique la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS**.
- m. Asistir con puntualidad y disposición a su jornada de trabajo, a los cursos de capacitación, entrenamiento, reuniones generales, o cualquier actividad en nombre o representación u

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 38 de 83	

organizada por la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS**, dentro o fuera de sus instalaciones.

- n. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** por la conducta del trabajador.
- o. En caso de inasistencia al trabajo por razones de salud, debe el trabajador en todo caso justificarse con la incapacidad expedida por la EPS a la que se encuentra afiliado.
- p. Evitar que personas extrañas utilicen los servicios y beneficios destinados por la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** a sus trabajadores o sus familias
- q. Usar todos los documentos y registros diseñados por la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- r. Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS**.
- s. Cumplir con el Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo, así como de los procedimientos establecidos en el mismo.
- t. Procurar el cuidado integral de su salud, comunicando oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- u. Ejecutar las labores de su puesto de trabajo velando por su seguridad y su salud, usando siempre los elementos de protección personal de acuerdo a la actividad que realice.
- v. Los trabajadores deben hacer uso continuo y permanente de los elementos y equipos de protección personal en la forma que se les indique según plan de formación y lineamientos dados en el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS**
- w. Asistir y participar en las capacitaciones, charlas de seguridad, sensibilizaciones y jornadas de seguridad y salud en el trabajo (incluidas las pausas activas) que sean programadas por la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS**
- x. Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
- y. Cumplir las normas de seguridad e higiene y seguridad y salud en el trabajo, propias de la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** observando con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- z. Participar activamente en la prevención de riesgos laborales y promoción de seguridad y salud en el trabajo mediante las actividades que se realicen en la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS**
- aa. Informar las condiciones de riesgo detectadas y las prácticas inseguras al coordinador área y/o encargado de seguridad y salud en el trabajo o recursos humanos.
- bb. Reportar a la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** o a sus representantes, inmediatamente a su ocurrencia todo accidente de trabajo o incidente
- cc. Observar las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo, además de los procedimientos seguros de operación para su protección, la de sus compañeros y la de la organización en general.
- dd. Reportar a talento humano del empleador o la dependencia competente todos los datos relativos a su dirección de domicilio física, números celulares, WhatsApp y demás canales digitales que tenga.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 39 de 83	

ee. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo.

CAPÍTULO XV ORDEN JERARQUICO:

ARTÍCULO 69. ORDEN JERÁRQUICO Y COMPETENCIA DISCIPLINARIA. Para efectos laborales, administrativos y operativos, el trabajador estará sujeto al orden jerárquico definido en el organigrama, contrato, manual de funciones, perfiles de cargo y comunicaciones internas de la empresa. La competencia para imponer sanciones disciplinarias corresponderá a la Gerencia, Dirección Administrativa, Coordinación de Talento Humano o a quien sea delegado expresamente por escrito, conforme al procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento.

CAPÍTULO XVI LABORES PROHIBIDAS O RESTRINGIDAS PARA MENORES DE EDAD, TRABAJADORAS GESTANTES O LACTANTES Y PERSONAS CON RESTRICCIONES MÉDICAS:

ARTÍCULO 70. RESTRICCIONES ESPECIALES DE PROTECCIÓN. La empresa no empleará menores de edad en actividades prohibidas, peligrosas, insalubres, nocivas o clasificadas como peores formas de trabajo infantil, conforme a la Constitución, la Ley 1098 de 2006, el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que regulen la materia. Respecto de trabajadoras gestantes, lactantes o trabajadores con restricciones médicas, la empresa adoptará medidas de prevención, ajustes razonables, reubicación o adecuación de funciones cuando sea necesario para proteger la salud, la maternidad, la lactancia, la seguridad del paciente y la seguridad y salud en el trabajo, sin incurrir en discriminación.

CAPÍTULO XVII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS Y LOS TRABAJADORES:

ARTÍCULO 71. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias en los términos previstos en el presente Reglamento, en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y en las demás normas laborales aplicables.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 40 de 83	

o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Suministrar dotación de calzado y vestido de labor a los trabajadores que tengan derecho conforme a la ley, de acuerdo con el salario, tiempo de servicio, fechas legales de entrega y naturaleza de las funciones desempeñadas. Respecto de trabajadores menores de edad autorizados, la empresa garantizará además su acceso a capacitación laboral, seguridad social integral y protección reforzada conforme a la ley.
15. Indicar al trabajador de acuerdo a la labor a desarrollar en cada área o puesto de trabajo, el procedimiento a seguir para el desarrollo del servicio de acuerdo a la remisión y ordenes de trabajo.
16. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. (adicionado por el artículo 1 de la Ley 1280 de 2009). Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARAGRAFO. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

17. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236. (adicionado por el artículo 1 de la Ley 1822 de 2017).

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 41 de 83	

ARTÍCULO 72. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados;
2. Hacen parte de las obligaciones especiales del trabajador las establecidas en el CAPITULO XIV de este reglamento.
3. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
4. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio, correo electrónico y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
10. Suministrar de inmediato al empleador de manera veraz, las informaciones o datos que tenga conocimiento en desarrollo de su trabajo y que por su naturaleza deban ser conocidos por la empresa y que tengan relación con la labor que desempeña.
11. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad y poniendo al servicio de la empresa toda su atención, su capacidad de trabajo con especial diligencia y probidad.
12. Cumplir estrictamente la jornada laboral, de acuerdo con los horarios y turnos señalados por la empresa, de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
13. Cumplir cabalmente con las órdenes e instrucciones que le impartan los superiores jerárquicos para la correcta ejecución de los trabajos encomendados, a fin de lograr calidad y eficiencia.
14. Observar y cumplir con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el manejo de vehículos automotores, maquinas, herramientas, materias primas y demás bienes de la empresa o de sus clientes, a fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier naturaleza para la empresa.
15. Prestar la colaboración necesaria para ejecutar los trabajos que se requieran con carácter urgente, para lo cual la empresa aplicara las normas legales en materia de remuneración.
16. Marcar personalmente el control o registro de asistencia establecido en la empresa, presentando por escrito la justificación de cualquier novedad por inasistencia o por trabajos fuera del horario habitual.
17. Reportar e informar en forma amplia e inmediata al jefe respectivo cualquier acto o incidente inmoral del cual tenga conocimiento ya sea que afecte o no a la empresa o a su personal.
18. Mantener en orden y aseados, las maquinas, equipos, herramientas y demás enseres de trabajo, así como el lugar donde desempeña sus labores.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 42 de 83	

19. Desempeñar las labores propias del cargo y aquellas conexas, complementarias o transitorias que la empresa le asigne razonablemente, siempre que sean compatibles con su formación, experiencia, condiciones de salud, dignidad, remuneración, cargo y necesidades del servicio, sin que impliquen desmejora sustancial o vulneración de derechos.
20. Hacer buen uso de los servicios sanitarios, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
21. Reportar al superior cualquier error, daño o accidente que ocurra en vehículos automotores, maquinas, procesos, instalaciones, materiales o personas.
22. Evitar dar mal uso o malgastar las materias primas o producir trabajos defectuosos.
23. Comunicar cualquier incidente o accidente de trabajo por leve que sea, en forma inmediata, al superior o a la persona encargada de atender estos casos.
24. Guardar completa reserva sobre la naturaleza de los procesos comerciales, operativos y administrativos de la empresa, así como de cualquier operación, negocio o actividad que por su permanencia en la empresa tenga conocimiento de manera directa o indirecta.
25. Presentarse al trabajo en excelente estado de presentación personal.
26. Acusar recibo con la firma, de cualquier comunicación escrita que le entregue la empresa.
27. Usar los vehículos automotores, las maquinas, los equipos, las herramientas y las materias primas solo en actividades propias de la empresa.
28. Empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, para la trabajadora en estado de embarazo, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.
29. Portar el carné de identidad que otorga la empresa y presentarlo en todas las ocasiones en que así se lo exija.
30. Acatar rigurosamente los controles de seguridad establecidos por la empresa, para riesgos de cualquier tipo, tanto a la entrada como a la salida de la jornada de trabajo, especialmente los trabajadores que ocupen el cargo de conductor o quienes se les haya asignado un vehículo automotor.
31. Asistir con puntualidad y buena disposición a las actividades que programe la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, especialmente cuando se trate de capacitación o entrenamiento técnico.
32. Concurrir puntualmente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, programados por la empresa a los que haya sido convocado.
33. Seguir los procedimientos e indicaciones impartidas por la empresa, en la ejecución de las labores, de acuerdo con el trabajo a realizar.
34. Observar las medidas preventivas en el **SG-SST (SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)** o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
35. Participar en las actividades de prevención y promoción organizada por la empresa, el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional correspondiente y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del empleador o la Administradora de Riesgos Laborales cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Profesionales.
36. Utilizar los elementos de protección personal.
37. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara,

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 43 de 83	

veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar.

38. Utilizar durante las labores los elementos de protección personal, la ropa de trabajo y demás elementos que le hayan sido suministrados por la empresa, para la correcta prestación del servicio.
39. Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como la de los bienes de la empresa o de sus clientes.
40. Atender las indicaciones médicas, de higiene y seguridad industrial y en general de Seguridad y salud en el trabajo, que se le indiquen a través de cualquier medio, tales como cartas, avisos, circulares, carteleras, memorandos etc.
41. Observar rigurosamente los ordenamientos establecido por la empresa, para solicitar permisos, dar aviso en caso de enfermedad o cualquier otra novedad que incida directamente con la prestación del servicio.
42. Comprometerse con las actividades establecidas en el Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional y su autocuidado; participando con el cuidador o su familia como red de apoyo.
43. Aportar información veraz y oportuna sobre los antecedentes médicos, estado de salud, evolución y actividades extralaborales. Cualquier fraude se considerará una falla grave, so pena de la sanción establecida en el artículo 17 de la Ley 776 de 2002 o la norma que adicione modifique o sustituya.
44. Aplicar las instrucciones concertadas con el equipo rehabilitador en su plan de rehabilitación integral, así como las recomendaciones y o restricciones, tanto en su ambiente laboral como extralaboral.
45. Desarrollar las actividades recomendadas dentro del programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional de la **EMPRESA**.
46. Participar activamente en su proceso de rehabilitación y reincorporación laboral en la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS**.
47. Cumplir con las recomendaciones, restricciones, establecidas en el proceso de rehabilitación y reincorporación laboral en la **EMPRESA** en el orden laboral como extralaboral.
48. Acatar las instrucciones y recomendaciones concertadas en el programa de rehabilitación y reincorporación laboral en la **EMPRESA**
49. Participar activamente en su proceso de rehabilitación y reincorporación laboral en la **EMPRESA**.
50. Asistir a la capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica, cumplir con el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores, el cual podrá utilizar las tecnologías de la comunicación, inteligencia artificial y realidad virtual en los aspectos, acciones y actividades que sean pertinente.
51. Utilizar las incapacidades temporales y/o recomendaciones médicas conforme al Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores, sin exponer su salud, dar un uso indebido a dichas incapacidades temporales, laboral en otra empresa o actividad, realizar actividades deportivas o recreativas, paseos o viajes que afecten su salud e incumplan el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 44 de 83	

52. Comunicar a la empresa de manera inmediata, cualquier incidente o accidente de trabajo que haya sufrido.
53. Responder por los daños causados con dolo o culpa grave debidamente comprobados, previa garantía del debido proceso. Cualquier descuento, retención o compensación sobre salarios o prestaciones solo procederá con autorización escrita del trabajador para cada caso, orden judicial o autorización legal expresa.
54. Observar durante el trabajo buenas costumbres, disciplina, adecuada higiene, presentación personal y vestuario conforme al código institucional definido por la empresa, atendiendo criterios de bioseguridad, seguridad del paciente, seguridad industrial, identificación, comodidad, neutralidad, no discriminación y adecuación al cargo.
55. Guardar al público, en las relaciones con él, motivadas por el trabajo, la consideración debida, de modo que no se origine queja justificada por mal servicio, maltrato o falta de atención.
56. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección física y virtuales (TIC – celular, WhatsApp, etc.) y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
57. El trabajador de turno no podrá abandonar su puesto de trabajo y, por lo tanto, continuará laborando hasta que llegue el que lo haya de reemplazar en el turno respectivo.
58. El trabajador para justificar los permisos concedidos, debe presentar oportunamente la documentación que acredite el hecho.
59. Todo permiso deberá tramitarse por escrito ante el jefe inmediato y de talento humano o La Gerencia.
60. Utilizar la ropa de trabajo suministrada por el Empleador solo dentro de las instalaciones de la empresa y en la realización de las funciones inherentes a su oficio.
61. Estar atento en el desarrollo de las funciones y no utilizar equipos no suministrados por el Empleador, que distraigan la atención y que pueda provocar un accidente de trabajo. (Celular, radios con audífonos).
62. Entregar los equipos y las funciones del cargo a la persona que la Empresa asigne, previo disfrute de vacaciones.
63. El personal asistencial o aquel expuesto a riesgos biológicos deberá acreditar o actualizar los esquemas de vacunación exigidos por la normativa sanitaria, el SG-SST, la matriz de peligros y los lineamientos de autoridades competentes, salvo contraindicación médica debidamente soportada. La información de salud será tratada como dato sensible y con estricta confidencialidad.
64. Cumplir con las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales, de este reglamento o de las que por cualquier medio le imparta el empleador.

CAPÍTULO XVIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS Y LOS TRABAJADORES:

ARTÍCULO 73. Se prohíbe a la empresa:

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 45 de 83	

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política o religiosa en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesión de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de la labor.
10. Despedir sin justa causa, comprobada a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art, 59).

ARTÍCULO 74. Sé prohíbe a los trabajadores:

A. Las contenidas en el artículo 60 del Código Sustantivo de Trabajo, así:

1. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 46 de 83	

legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
 5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
 6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
 7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
 8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.ST.).
 9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
 10. Cualquier clase de comportamiento escandaloso dentro de las instalaciones, y que, a juicio de la empresa, ponga en entredicho la moralidad de la institución su buen nombre, o que no corresponda a la delicadeza y pulcritud que deben caracterizar la actividad de la empresa y la conducta de sus agentes.
 11. Llevar fuera de las oficinas de la empresa sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de la empresa, o prestarlos o fotocopiarlos si autorización.
 12. Salir de las dependencias de la empresa en horas hábiles de trabajo sin previa autorización.
 13. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes y usuarios de la empresa.
- B. Además de las prohibiciones expresamente señaladas en la ley, se adicionan las siguientes prohibiciones a los trabajadores:
1. Propiciar que el lugar de trabajo presente situaciones peligrosas o ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad, la vida o la salud suya o de sus compañeros de trabajo, de sus superiores o de terceras personas. También cuando puedan presentarse riesgos o daños a los bienes de la empresa o de sus clientes.
 2. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo, abandonar el puesto antes de la hora en que termina su jornada laboral o estorbar el trabajo de otros compañeros.
 3. Negarse a laborar en el turno de trabajo que le asigne la empresa o a realizar jornadas complementarias cuando sea necesario.
 4. Promover discusiones, expresiones o confrontaciones sobre cualquier asunto que, en el lugar de trabajo o durante la jornada, afecten la prestación del servicio, la convivencia, el respeto, la dignidad, la neutralidad institucional, la seguridad del paciente o los derechos de compañeros, usuarios o terceros.
 5. Promover altercado o reñir en cualquier forma en las instalaciones de la empresa con sus compañeros de trabajo o con terceras personas.
 6. Tomar parte en juego de manos dentro de la empresa.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 47 de 83	

7. Vender o distribuir en cualquier forma, mercancías, loterías, chance u otros objetos o jugar dinero en las instalaciones de la empresa.
8. Trasladarse de una sección a otra o un puesto de trabajo distinto al que le corresponde, dedicarse a trabajos que no sean de su roll habitual, salvo que tenga permiso o se le haya dado la orden correspondiente.
9. Realizar préstamos, cobros, negocios o transacciones económicas entre trabajadores dentro de la jornada o instalaciones cuando generen ánimo de lucro, presión, conflicto de interés, afectación de la convivencia, subordinación indebida, usura, acoso, distracción laboral o perjuicio para la empresa.
10. Hacer mal uso o engañar a la compañía para obtener préstamos de cualquier índole.
11. Retirarse del sitio de trabajo antes que se presente el trabajador que debe recibir el turno, sin dar aviso a su superior.
12. Retirarse del sitio de trabajo sin que sea la hora correspondiente o sin que haya terminado la jornada.
13. Cambiar su turno sin autorización previa del superior.
14. Incitar al personal a desconocer las órdenes impartidas por sus superiores o en general por la empresa.
15. Realizar reuniones en las instalaciones de la empresa sin autorización previa, salvo aquellas derivadas del ejercicio legítimo de derechos laborales, sindicales, comités legales, actividades de SG-SST, convivencia laboral o reuniones autorizadas por la ley, siempre que se desarrollen sin afectar la operación, la seguridad, la confidencialidad ni la prestación del servicio.
16. Engañar a la empresa en relación con el uso y la justificación de los permisos
17. Permanecer en el sitio de trabajo en horas distintas a la jornada habitual sin permiso u orden superior y sin justificación alguna.
18. Ingresar a sitios restringidos sin autorización expresa.
19. Guardar las herramientas, materiales e implementos de trabajo en lugares distintos a los destinados para el efecto
20. Usar o conservar herramientas o equipos que no se le hayan asignado.
21. Remover, dañar o distribuir los documentos que hayan sido publicados en las carteleras o colocar avisos de cualquier clase dentro de las dependencias de la empresa, sin previa autorización.
22. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios.
23. Incurrir en errores, aunque no produzcan daños ni afecten la seguridad de los materiales y equipos, pero que ocasionen perjuicios económicos a la empresa.
24. Ocultar faltas cometidas contra la empresa, cometidas por algún trabajador.
25. Suscitar, dirigir, colaborar o participar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la empresa.
26. Permitir que otro trabajador o un tercero use el carné de identificación de la empresa o usar un carné ajeno.
27. Permitir que terceros no vinculados con la empresa utilicen el vestido y calzado de labor entregado por la empresa.
28. Rehusarse a mostrar el carné de la compañía o a entregarlo cuando le sea solicitada por el personal de seguridad o por los superiores.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 48 de 83	

29. Hacer uso indebido de los dineros recibidos de los clientes o no depositarlos oportunamente de conformidad con los procedimientos internos de la empresa.
30. No legalizar el uso de los dineros entregados por la empresa como anticipo para cualquier gestión, dentro de los tres días hábiles después de su recibo o de terminada la labor encomendada.
31. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de los compañeros de trabajo, de los superiores o de terceras personas o que amenace o perjudique los bienes de la empresa o de sus clientes.
32. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, procedimientos, descubrimiento, inventos, informaciones o mejoras obtenidas o conocidas por el trabajador o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
33. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante la jornada laboral, sin previo permiso del jefe inmediato.
34. Realizar intencionalmente en forma defectuosa el trabajo.
35. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente la ejecución del trabajo que le fue asignado, o cualquier equipo, herramienta, vehículo o materiales de la empresa o de sus clientes.
36. Efectuar reuniones de cualquier naturaleza, en locales o predios de la empresa sin previo permiso de la misma. Aunque sean en horas diferentes a la jornada laboral.
37. Dormir en los sitios u horas de trabajo.
38. Realizar préstamos, cobros, negocios o transacciones económicas entre trabajadores dentro de la jornada o instalaciones cuando generen ánimo de lucro, presión, conflicto de interés, afectación de la convivencia, subordinación indebida, usura, acoso, distracción laboral o perjuicio para la empresa.
39. Recibir visitas de carácter personal en horas de trabajo.
40. Fumar en los sitios prohibidos por la empresa o en lugares que puedan poner en peligro la seguridad de las personas y de los bienes de la empresa o de sus clientes.
41. Tomarse más del tiempo necesario y otorgado por la empresa para permisos o destinarlo a otras actividades diferentes a la autorizada.
42. Negarse injustificadamente a los controles de seguridad, ingreso o salida establecidos por la empresa, siempre que estos se realicen bajo protocolos objetivos, respetuosos, proporcionales, no discriminatorios y orientados a proteger bienes, información, medicamentos, insumos, historias clínicas, equipos, usuarios y trabajadores.
43. Conducir vehículos de la empresa sin la autorización para ello o sin portar los documentos exigidos por las autoridades competentes.
44. Dedicarse a escuchar radio o televisión en los sitios de trabajo sin la autorización del superior inmediato.
45. Hacer u ordenar diligencias particulares a trabajadores de la empresa en horas de trabajo sin autorización de la empresa.
46. Utilizar el teléfono para hacer llamadas personales, el fax, los computadores, fotocopadoras o cualquier otro elemento de la empresa con fines personales sin previa autorización de la gerencia o del jefe inmediato.
47. Mantener con personas externas a la empresa intereses personales para el manejo de relaciones de tipo comercial, financiero, técnico o similares de la empresa.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 49 de 83	

48. Utilizar las sumas de dinero que hayan sido solicitadas con destinación específica por concepto de pago parcial de cesantías a fines distintos a los autorizados.
49. Transportar en los vehículos de la empresa sin previa autorización escrita, personas, elementos, materiales o mercancías de cualquier clase.
50. Introducir en los computadores de la empresa cualquier software que pueda afectar la estabilidad del sistema o de los equipos.
51. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio las personas, servicios o nombre de la empresa o incitar a que no se compren, reciban u ocupen sus productos o servicios.
52. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma documentos o información de la empresa sin autorización expresa y escrita de la misma.
53. Retirar información con base magnética o vía internet sin la autorización escrita por parte de la gerencia general.
54. Utilizar internet, equipos, redes, aplicativos o herramientas tecnológicas de la empresa para acceder, descargar, almacenar, difundir o procesar contenido ilegal, discriminatorio, violento, ofensivo, contrario a la dignidad humana, violatorio de derechos de terceros, riesgoso para la seguridad informática, ajeno a las funciones o prohibido por las políticas internas.
55. Introducir en los computadores de la empresa medios magnéticos ajenos a la empresa que puedan afectar de cualquier manera los informes o los equipos.
56. Recibir regalías, atenciones, prebendas o regalos de clientes que comprometan los intereses de la empresa.
57. Suministrar información a la competencia sobre clientes de la empresa o sobre actividades propias de la misma.
58. Disponer del dinero entregado por los clientes para la cancelación de las facturas o cuentas de cobro.
59. Instalar programas sin autorización en el computador asignado para su labor (sin licencia)
60. Respetar y cumplir los contratos de confidencialidad, que por razones de seguridad la empresa requiere establecer con los trabajadores.
61. Permitir que el personal de vigilancia y seguridad efectúe las revisiones pertinentes al ingreso y salida de las instalaciones de trabajo, lo mismo que de los demás elementos que ingresen a la empresa y que no pertenezcan a la misma, la cual previamente debe efectuarse una orden de ingreso debidamente autorizada por el personal correspondiente.
62. Guardar la confidencialidad y reserva de toda la información que llegare a conocer de la empresa, en desarrollo o labor desempeñada.
63. Consumir o almacenar alimentos y bebidas en áreas asistenciales, laboratorio clínico, esterilización, archivo clínico, zonas de almacenamiento de medicamentos, muestras, residuos, equipos biomédicos o en cualquier área restringida por bioseguridad. El consumo de alimentos solo podrá realizarse en los lugares autorizados por la empresa.
64. Salir de las instalaciones durante el horario laboral sin permiso de su Jefe Inmediato a excepción de quienes por sus funciones propias requieran ausentarse de la empresa.
65. Utilizar las incapacidades temporales y/o recomendaciones médicas conforme al Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores, sin exponer su salud, dar un uso indebido a dichas incapacidades temporales, laboral en otra empresa o actividad, realizar actividades deportivas o recreativas, paseos o viajes que afecten su salud e incumplan el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 50 de 83	

y Ocupacional de los Trabajadores.

66. Suministrar a terceros, de forma verbal, por escrito o mediante cualquier otro mecanismo, información de uso exclusivo de los trabajadores de la empresa como son las claves para cambio o anulación de facturas, claves para cambios de precios, clave de la alarma, nombre de usuario, contraseñas y demás información de uso restringido incluidos los asignados para el manejo de aplicativos web de propiedad de la empresa, sus clientes o aliados comerciales, salvo que dichos terceros por su relación con la empresa o por ministerio de la Ley, tengan derecho a conocer dicha información.
67. Cambiar el uso de los materiales, herramientas y equipos que la empresa facilite para cumplir con los trabajos encomendados.
68. Permitir el uso de los materiales, herramientas, equipos, elementos de identificación facilitados por la empresa a terceras personas.
69. Laborar con herramientas y equipos defectuosos, que pongan en peligro su vida e integridad y la de terceras personas.
70. Recibir en horas de trabajo visitas de carácter personal, salvo casos urgentes.
71. Distraer con juegos o bromas irrespetuosas y no apropiadas a sus compañeros de trabajo, o quebrantar la cordialidad y mutuo respeto que deben ser normas en las relaciones del personal de la Empresa, así como mantener conversaciones innecesarias con estos o con terceras personas en perjuicio o con demora de las labores que están ejecutando.
72. Traer radios, novelas u objetos similares para usarlos durante la jornada de trabajo.
73. Hacer negocios personales dentro de las instalaciones de la Empresa.
74. Negarse injustificadamente a los controles de seguridad, ingreso o salida establecidos por la empresa, siempre que estos se realicen bajo protocolos objetivos, respetuosos, proporcionales, no discriminatorios y orientados a proteger bienes, información, medicamentos, insumos, historias clínicas, equipos, usuarios y trabajadores.
75. Tratar de resolver por medio de la violencia, de hecho, o de palabra, las dificultades que surjan durante la realización del trabajo o permanencia en la Empresa.
76. Intervenir oficiosamente cuando un jefe llama la atención a un subalterno.
77. Burlarse de un cliente, hacer bromas con sus compañeros de trabajo o con terceras personas, que puedan motivar molestias o malos entendidos con el público.
78. Prestar servicios a terceros o desarrollar actividades externas que generen competencia desleal, conflicto de interés, uso indebido de información confidencial, afectación de la jornada, incumplimiento de deberes de exclusividad válidamente pactados o incompatibilidad con incapacidades, restricciones médicas o recomendaciones de salud.
79. Prestar servicios a crédito, recibir devoluciones o tramitar reclamos sin previa autorización del Empleador o sus representantes.
80. Hacer modificaciones a la ropa de trabajo o utilizar prendas diferentes a la suministrada por el Empleador dentro de las instalaciones de la Empresa.
81. Proferir insultos o usar vocabulario incorrecto.
82. Dañar, destruir, remover o alterar los avisos o advertencias sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y los equipos de protección personal o negarse a usarlos sin motivo justificado.
83. Laborar o permanecer en el área de esterilización o consultorios sin los elementos de protección personal suministrados por el Empleador.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 51 de 83	

84. Retirarse del puesto de trabajo sin haberle entregado el cargo a su relevo y sin autorización del Empleador o su Representante.
85. Realizar las funciones asignadas por el Empleador en condiciones contrarias a las dispuestas por la empresa.
86. Promover, insinuar o realizar comentarios malintencionados que ponga en entredicho la moral y dignidad de los trabajadores.
87. Utilización de Internet sin la respectiva autorización o aprobación del empleador.
88. Ingresar sin la debida autorización o aprobación del empleador al área de esterilización.
89. Realizar, tolerar, encubrir, promover o ejercer conductas de acoso en el contexto laboral, violencia basada en género, acoso sexual, retaliación contra denunciantes o actos de revictimización, conforme a la Ley 2365 de 2024, la política interna de prevención y atención, el procedimiento aplicable y las garantías de debido proceso.

CAPÍTULO XIX

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

ARTÍCULO 75. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y DEBIDO PROCESO LABORAL.

Parágrafo 1: Ámbito de aplicación:

Este procedimiento rige para toda actuación orientada a imponer sanciones disciplinarias por presuntas faltas a la ley, al contrato de trabajo, a políticas internas y/o al Reglamento Interno de Trabajo (RIT), respetando las garantías del debido proceso.

Parágrafo 2. Principios rectores.

En todas las actuaciones disciplinarias se aplicarán, como mínimo: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra y non bis in ídem.

Parágrafo 4. Inicio – Comunicación formal de apertura.

La empresa comunicará formalmente al trabajador la apertura del proceso disciplinario, indicando que se trata de una actuación disciplinaria y señalando el canal de notificación (físico o digital).

Parágrafo 5. Cargos y hechos – Indicación escrita.

La empresa formulará por escrito los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, indicando:

- a. fecha(s) y lugar(es) relevantes;
- b. deber(es) presuntamente incumplidos;
- c. norma interna aplicable (RIT/política) o deber contractual/funcional;
- d. calificación preliminar de la falta (si aplica).

Parágrafo 6. Traslado íntegro de pruebas.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 52 de 83	

Con la comunicación de cargos, la empresa trasladará al trabajador todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones (documentos, registros, reportes, videos, correos, etc.), garantizando acceso efectivo y oportunidad de contradicción.

Parágrafo 7. Término para descargos y solicitud de pruebas.

Se otorgará al trabajador un término no inferior a cinco (5) días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente a la comunicación de apertura y traslado de pruebas, para que el trabajador:

- se pronuncie sobre los hechos;
- controvierta las pruebas;
- aporte o solicite pruebas.
- La empresa resolverá de manera motivada las solicitudes probatorias, pudiendo negar únicamente por impertinencia, inconducencia o inutilidad, dejando constancia.

Parágrafo 8. Audiencia o diligencia de descargos.

- El trabajador podrá rendir descargos por escrito y/o de forma verbal en diligencia.
- Si los descargos son verbales, se levantará un acta en la que se transcribirá la versión rendida, dejando constancia de asistentes, fecha, hora, lugar/medio y anexos probatorios.
- El trabajador podrá estar asistido por un acompañante de confianza o asesor, siempre que ello no obstruya la diligencia ni vulnere la confidencialidad del trámite. Si el trabajador es sindicalizado, podrá estar acompañado por uno o dos representantes de la organización sindical, conforme a la ley.

La diligencia de descargos podrá realizarse:

- De manera **presencial**, o
- Mediante **medios tecnológicos**, siempre que el trabajador tenga acceso efectivo y se garantice la autenticidad, comunicación clara y registro de lo actuado.

De toda diligencia de descargos deberá levantarse **acta escrita**, la cual contendrá como mínimo:

- Fecha, hora y lugar o medio tecnológico
- Identificación de asistentes
- Relación de cargos.
- Resumen fiel de los descargos.
- Pruebas aportadas o solicitadas
- Observaciones finales
- Firma de los asistentes o constancia de renuencia

Si el trabajador debidamente citado no comparece a la diligencia de descargos y no acredita justa causa dentro de un término razonable, la empresa dejará constancia escrita de la inasistencia y podrá continuar el trámite con fundamento en las pruebas existentes, garantizando en todo caso la

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 53 de 83	

motivación de la decisión y la posibilidad de impugnación, pues se tendrá que tácitamente ha renunciado a ejercer su derecho de defensa.

Parágrafo 9. Decisión motivada.

La empresa emitirá un pronunciamiento definitivo debidamente motivado, identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión, y:

- declarará si hay o no responsabilidad disciplinaria;
- impondrá, si procede, una sanción proporcional (amonestación, multa, suspensión u otra permitida);
- fijará fecha de ejecución y efectos de la medida;
- informará el recurso/impugnación procedente y su término.

La terminación del contrato no es una sanción.

Parágrafo 10. Notificación y comunicación de la decisión.

La decisión disciplinaria definitiva, debidamente motivada, será comunicada al trabajador de manera que se garantice su conocimiento oportuno y el ejercicio del derecho de impugnación. La notificación podrá realizarse:

- Por medio físico**, mediante entrega personal con firma de recibido o envío con constancia de entrega;
- y/o **Por medios tecnológicos (TIC)**, siempre que el trabajador cuente con estas herramientas a disposición, mediante envío al correo electrónico corporativo o al correo informado por el trabajador, o mediante puesta a disposición en un medio virtual de acceso permanente comunicado al trabajador, dejando evidencia de la comunicación.

Si el trabajador se rehúsa a recibir la comunicación de la decisión disciplinaria o a firmar constancia de recibido, el responsable en la empresa empleadora dejará constancia de tal proceder en el mismo documento o en anexo a él, indicando fecha, hora, lugar, documento comunicado y la manifestación del trabajador, con firma de dos testigos o soporte equivalente. Para todos los efectos del debido proceso en el trámite disciplinario, la comunicación se entiende entregada cuando el responsable en la empresa empleadora deja constancia de que el trabajador se rehusó a recibirla y el término de 3 días hábiles para que el trabajador formule el recurso de apelación, empieza a correr desde el día hábil siguiente a esa constancia.

La empresa podrá remitir copia íntegra de la decisión y sus anexos por un medio trazable físico con constancia de entrega o medio tecnológico permitido tal como el correo electrónico que tenga registrado ante el empleador o al que ha usado para comunicaciones anteriores y/o también al número de WhatsApp, teléfono móvil que se tenga o a cualquier otra plataforma o medio tecnológico del que la empresa tenga conocimiento.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 54 de 83	

En todo caso, el término para impugnar se contará desde la fecha en que exista constancia verificable de entrega, de no entrega porque se negó a recibir o puesta a disposición por el canal trazable definido en el presente Reglamento.

Parágrafo 11. Recurso procedente apelación. Término, cómputo, radicación y decisión.

Contra la decisión definitiva procederá únicamente el recurso de apelación. El recurso de apelación deberá interponerse y sustentarse por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

Cómputo del término: para efectos internos, el término empezará a correr a partir del día hábil siguiente a la fecha en que se entienda surtida la notificación y vencerá al finalizar el tercer (3er) día hábil.

Definición de días hábiles para efectos del presente Reglamento.

Para el cómputo de términos disciplinarios se entenderán como días hábiles aquellos en los que la empresa tenga habilitados canales efectivos de recepción física o digital. El sábado solo contará como hábil cuando el trabajador labore ordinariamente ese día o cuando exista canal digital institucional disponible para radicar el recurso. Si el último día del término fuere feriado, de vacancia o no hábil conforme a esta regla, el plazo se extenderá hasta el primer día hábil siguiente.

Radicación: el recurso podrá presentarse (i) físicamente en la dependencia designada para la recepción de escritos o (ii) por canal digital institucional habilitado, dejando constancia de radicación.

Decisión: la Gerencia resolverá el recurso mediante decisión motivada y la notificará al trabajador por los mismos medios previstos en este Reglamento. La interposición oportuna del recurso suspende la ejecutoriedad de la sanción hasta que se decida.

Parágrafo 12. Garantías especiales.

- Principio de inmediatez:** el procedimiento se surtirá en término razonable, sin perjuicio de plazos distintos pactados en convención colectiva, laudo arbitral o este RIT.
- Trabajador con discapacidad:** se adoptarán medidas y ajustes razonables que garanticen comunicación y comprensión recíproca.
- Tecnologías:** el procedimiento podrá adelantarse mediante TIC, siempre que el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Parágrafo 13. Archivo, custodia y confidencialidad.

El expediente disciplinario se conservará en el archivo laboral, con reserva y acceso limitado, protegiendo intimidad y buen nombre, y permitiendo al trabajador obtener copia de sus actuaciones y anexos.

Parágrafo 14. Control judicial.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 55 de 83	

El agotamiento del procedimiento interno **no limita** el derecho del trabajador de acudir ante la **jurisdicción laboral ordinaria**.

ARTÍCULO 76. Se pondrá en conocimiento del trabajador la posibilidad con la que cuenta de ejercer el derecho decidir de manera libre y voluntaria de si desea ejercer el derecho a la defensa, si es su decisión no pronunciarse, deberá dejar por escrito su deseo, lo anterior en observancia, garantía y respeto al derecho a guardar silencio.

ARTÍCULO 77. La solicitud de apertura de proceso disciplinario podrá ser realizada por el jefe inmediato, o cualquier superior jerárquico.

ARTÍCULO 78. La sanción que se imponga al trabajador será razonable y proporcional a los hechos que la motivaron.

ARTÍCULO 79. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo precedente.

CAPÍTULO XX ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS:

ARTÍCULO 80. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

Las sanciones que se impondrán al trabajador se clasifican en:

1. **Llamado de Atención escrito con copia a la hoja de vida:** Es el requerimiento escrito y motivado que de manera individual se realiza al trabajador en atención al incumplimiento de sus deberes y obligaciones laborales, el cual se registra en la hoja de vida.
2. **Multa:** Es el valor que se le cobrara al trabajador que incumple sus deberes contractuales en relación con las faltas a su jornada laboral.
3. **Suspensión de labores:** Separación temporal del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y como consecuencia de esta.

El despido o terminación del contrato no es en sí una sanción disciplinaria.

PARÁGRAFO ÚNICO. Las multas que se impongan sólo pueden causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, nunca pueden exceder de la quinta parte del salario del día y su importe se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la entidad.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 56 de 83	

Las multas no podrán imponerse por conductas distintas a retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente. En ningún caso podrán afectar el salario mínimo legal, prestaciones sociales, seguridad social ni derechos ciertos e irrenunciables.

ARTÍCULO 81. El incumplimiento de las obligaciones o la violación de las prohibiciones señaladas en este reglamento o en el contrato de trabajo darán lugar a la aplicación de las siguientes medidas y sanciones, siempre y cuando no sean justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo:

- a. El retardo injustificado superior a quince (15) minutos en la hora de entrada dará lugar a las siguientes medidas, previa garantía del debido proceso cuando corresponda: a) por primera vez, llamado de atención escrito o multa hasta la quinta parte del salario de un día; b) por segunda vez dentro de un período de doce (12) meses, multa hasta la quinta parte del salario de un día o suspensión hasta por un (1) día; c) por tercera vez, suspensión hasta por tres (3) días; d) por cuarta vez o reincidencia grave, suspensión hasta por ocho (8) días, sin perjuicio de valorar si se configura justa causa conforme a la ley.
- b. La falta injustificada al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente dará lugar a sanción proporcional según duración, reincidencia, afectación del servicio, antecedentes y circunstancias del caso. Podrá imponerse suspensión hasta por tres (3) días en la primera falta y hasta por ocho (8) días en caso de reincidencia, salvo que la conducta configure justa causa legal.
- c. La falta total injustificada al trabajo durante el día dará lugar a sanción proporcional. La suspensión podrá imponerse hasta por ocho (8) días en la primera falta grave y hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia grave, respetando el debido proceso. Lo anterior sin perjuicio de que, cuando la conducta configure justa causa legal, la empresa pueda adelantar el trámite correspondiente para la terminación del contrato.
- d. La violación leve de obligaciones contractuales o reglamentarias dará lugar, por primera vez, a llamado de atención escrito, capacitación correctiva, compromiso de mejora o multa cuando legalmente proceda. La suspensión se reservará para reincidencia, afectación relevante del servicio o incumplimientos que, aunque no configuren justa causa, tengan entidad disciplinaria suficiente.
- e. El retirarse de las instalaciones de la compañía o puesto de trabajo antes de la hora de salida, sin excusa suficiente, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- f. El permanecer dentro del sitio de trabajo cuando hubiere finalizado oficialmente su Jornada diaria de trabajo sin justificación alguna o sin la previa autorización de la empresa o su representante, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- g. El efectuar colectas, rifas o ventas de cualquier naturaleza en las horas de trabajo sin la debida autorización de la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 57 de 83	

- h. Realizar chanzas, corrillos, a los compañeros de trabajo durante la jornada de trabajo y/o en la ejecución de las labores encomendadas, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- i. El dormirse en el trabajo durante sus horas laborales implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- j. Marcar el sistema de control diaria de otro trabajador o permitir que le marquen la Suya, cuando este fuese el control de asistencia diaria personal, o querer actuar de la manera Antes expresada cuando se tenga otro sistema de control de asistencia diaria del Personal, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- k. El presentarse al trabajo sin vestir el uniforme completo correspondiente, cuando sea obligatorio su uso y si se le hubiese proporcionado, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- l. El no utilizar los elementos de identificación, tales como: carnés, placas de la compañía o los clientes o cualquier otro documento que sea entregado para este fin, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- m. El no portar el uniforme de trabajo adecuadamente según inducción, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- n. El no dar repuestas a los requerimientos dentro de los tiempos establecidos por el empleador o por los manuales de funciones o políticas de la compañía; implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- o. El no traer y entregar las incapacidades o epicrisis necesarias dentro de los tres días hábiles siguientes al evento que origino estos, que implica para ellos, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- p. El no realizar las legalizaciones de gastos de viajes, anticipos o gastos de operación, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- q. El no cumplir con las metas establecidas, sin que exista causa justificada a criterio del empleador; implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- r. El no utilizar los elementos de trabajo asignados por la compañía por dos o más veces; implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- s. La utilización de medios de comunicación como celulares o medios electrónicos, que no estén autorizados por el empleador o su representante durante la jornada de trabajo y no tengan nada que ver con el buen desarrollo del objeto social de la compañía; implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 58 de 83	

- t. Realizar videos o tomar fotografías, de los procesos procedimientos y labores realizadas por sí mismo o por compañeros de trabajo sin autorización del empleador o su representante; implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses
- u. Ingerir alimentos en zonas que no están definidas para tal fin (sedes, áreas asistenciales o administrativas, patios, bodegas, etc.) implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

ARTÍCULO 82. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias en materia de **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**, así:

PARÁGRAFO GENERAL. Cuando una conducta sea calificada como falta grave, ello no implicará terminación automática del contrato. La empresa verificará los hechos, escuchará previamente al trabajador, valorará pruebas, gravedad, proporcionalidad, inmediatez, antecedentes, afectación del servicio y configuración de una justa causa legal o contractual. Si se comprueba la justa causa, la empresa podrá terminar el contrato de trabajo sin que dicha terminación constituya sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 83. DEL REPORTE DEL ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD LABORAL:

- a) El no informar y/o reportar un accidente de trabajo; implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses. Excepto, para el encargado del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces dentro de la compañía, o el encargado de Calidad; por cuanto esta conducta se tendrá para ellos como falta grave.
- b) El no reportar un incidente; implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses. Excepto, para el encargado del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces dentro de la compañía, o el encargado de Calidad; que implica para ellos, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

ARTÍCULO 84. DEL ACOSO LABORAL:

- a. El llamar a sus compañeros de trabajo con sobre nombres o apodos de manera ofensiva; utilizar expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona; emplear palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona; implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por un mes.
- b. El incurrir en hechos de acoso laboral, establecidos en el artículo 7 de la ley 1010 del 2006; implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

ARTÍCULO 85. DE LA INVESTIGACION DE ACCIDENTES O INCIDENTES.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 59 de 83	

- a. El no colaborar con las investigaciones de accidente o incidentes de trabajo, cuando sea su deber por haber presenciado los hechos; implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- b. El dar información que no corresponde con la realidad en la ocurrencia del accidente de trabajo, cuando esta sea necesaria para el reporte y la investigación del accidente de trabajo, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses

ARTÍCULO 86. DE LAS CAPACITACIONES.

- a. El negarse a recibir capacitación dentro de las horas laborales, sin causa justificada en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, riesgos laborales y seguridad industrial; implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- b. El no participar activamente en la prevención de riesgos laborales y promoción de seguridad y salud en el trabajo mediante las actividades que se realicen en **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

ARTÍCULO 87. DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.

- a. El no portar y/o utilizar los elementos de protección personal y equipos de protección personal en la forma que se les indique según plan de formación o lineamientos dados en el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, Siempre y cuando no se esté desarrollando una actividad de alto riesgo; implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c. El utilizar los elementos de protección personal o elementos de trabajo, en actividades diferentes a las del desarrollo del contrato de trabajo o en las tareas asignadas; implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- d. Dañar los elementos de protección sin justificación alguna implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

ARTÍCULO 88. DEL ESTADO DE SALUD.

- a. El no suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud al empleador o al médico asignado por el empleador en los exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- b. El no acatar las recomendaciones, indicaciones de los servicios de medicina preventiva de **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS**, así como de los médicos tratantes de la ARL como de la E.P.S a la que están afiliados los trabajadores, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 60 de 83	

- c. El no procurar el cuidado integral de la salud por el incumplimiento de los procedimientos y reglamentos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- d. No realizar las actividades establecidas en el Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional y su autocuidado; participando con el cuidador o su familia como red de apoyo, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- e. No Aplicar las instrucciones concertadas con el equipo rehabilitador en su plan de rehabilitación integral, así como las recomendaciones y o restricciones, tanto en su ambiente laboral como extralaboral, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- f. No asistir a las capacitaciones, asesorías, entrenamientos, asistencia técnica, el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- g. Utilizar las incapacidades temporales y/o recomendaciones médicas conforme al Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores, exponiendo su salud, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- h. Dar un uso indebido a las incapacidades temporales y/o recomendaciones médicas en otra empresa o actividad, realizar actividades deportivas o recreativas, paseos o viajes que afecten su salud e incumplan el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- i. El no aportar información veraz y oportuna sobre los antecedentes médicos, estado de salud, evolución y actividades extralaborales, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

ARTÍCULO 89. DEL COPASST.

- a. El no participar en la elección de los representantes al Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST), implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- b. Que siendo miembros del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) no ejerzan las funciones establecidas en la resolución 2013 de 1986, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

ARTÍCULO 90. DE LAS CONDICIONES DE RIESGO Y PRÁCTICAS INSEGURAS:

- a. El no Informar las condiciones de riesgo detectadas y las prácticas inseguras a su superior o al encargado de seguridad y salud en el trabajo, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- b. El no cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA**

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 61 de 83	

ESPECIALIZADA IPS SAS implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

- c. Mantener inadecuadamente las instalaciones de la empresa los elementos de trabajo, los dispositivos para control de riesgos y los equipos de protección personal suministrados por el empleador y el no conservar en orden y aseo los sitios de trabajo, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- d. Operar sin debida autorización vehículos maquinas o equipos distintos a los que les han sido asignados, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- e. Utilizar zapatos con tacones dentro de las instalaciones **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS**, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- f. Utilizar cabello suelto, joyas o elementos colgantes al interior de la planta de producción. implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- g. Realizar inadecuada clasificación de los residuos ordinarios o peligrosos que puedan generar impactos a la seguridad, salud y al ambiente, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

ARTÍCULO 91. Constituyen faltas graves:

- a. Las establecidas en el literal A numerales 1 al 15 del artículo 62 del código sustantivo del trabajo.
1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral, no ético o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 62 de 83	

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. El incumplimiento de las obligaciones especiales del trabajador establecidas en el artículo 64 del presente reglamento que no estén determinadas como faltas leves.
16. Estar en curso en las prohibiciones establecidas en el artículo 66 del presente reglamento que no estén constituidas como faltas leves en el presente reglamento.
17. El incumplimiento de sus obligaciones que le causen un perjuicio económico o reputaciones a la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS**.
18. Violación grave por parte del trabajador de los deberes, las obligaciones contractuales o reglamentarias y a las instrucciones impartidas al trabajador, cuando constituye un perjuicio de consideración a LA EMPRESA por primera vez.
19. La omisión o violación grave de los procedimientos reglamentos y/o políticas establecidas por LA EMPRESA, cuando constituye un perjuicio de consideración a LA EMPRESA, por primera vez.
20. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud y Seguridad en el trabajo de la respectiva Empresa, y que le hayan comunicado por escrito, por primera vez.
21. El incumplimiento a las citas médicas, tratamientos y exámenes que prescriba el médico tratante de la EPS o ARL a la que se encuentre afiliado el Trabajador, o del médico laboral de LA EMPRESA, por primera vez.
22. Cuando en él término de un (1) año, el trabajador acumule tres (3) procesos disciplinarios sancionados.
23. El presentarse al sitio de trabajo bajo el influjo de alcohol, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, consumirlas o incitarlas a consumirlas en el sitio de trabajo.
24. El retardo después de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, por la tercera vez.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 63 de 83	

25. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por la tercera vez.
26. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, por la tercera vez.
27. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por la tercera vez.
28. El retirarse de las instalaciones de la compañía o puesto de trabajo antes de la hora de salida, sin excusa suficiente, por la tercera vez.
29. El permanecer dentro del sitio de trabajo cuando hubiere finalizado oficialmente su Jornada diaria de trabajo sin justificación alguna o sin la previa autorización de la empresa o su representante, por la tercera vez.
30. El efectuar colectas, rifas o ventas de cualquier naturaleza en las horas de trabajo sin la debida autorización de la empresa, por la tercera vez.
31. Realizar chanzas, corrillos, a los compañeros de trabajo durante la jornada de trabajo y/o en la ejecución de las labores encomendadas, por la tercera vez.
32. El dormirse en el trabajo durante sus horas laborales por la tercera vez.
33. El marcar el libro de asistencia diaria de otro trabajador o permitir que le marquen la suya, cuando este fuese el control de asistencia diaria personal, o querer actuar de la manera antes expresada cuando se tenga otro sistema de control de asistencia diaria del personal por la tercera vez.
34. El presentarse al trabajo sin vestir el uniforme completo correspondiente, cuando sea obligatorio su uso y si se le hubiese proporcionado, por la tercera vez.
35. El no utilizar los elementos de identificación, tales como: carnés, placas de la compañía o los clientes o cualquier otro documento que sea entregado para este fin, por la tercera vez.
36. El no portar el uniforme de trabajo adecuadamente según inducción realizada por la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** por la tercera vez.
37. El no dar repuestas a los requerimientos dentro de los tiempos establecidos por la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** o por los manuales de funciones o políticas de las compañías; por la tercera vez.
38. El no traer y entregar las incapacidades o epicrisis necesarias dentro de los tres días hábiles siguientes al evento que origino estos, que implica para ellos, por la tercera vez.
39. El no realizar las legalizaciones de gastos de viajes, anticipos o gastos de operación, por la tercera vez.
40. El no cumplir con las metas establecidas, sin que exista causa justificada a criterio del empleador; por la tercera vez.
41. El no utilizar los elementos de trabajo asignados por la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS**; por la tercera vez.
42. La utilización de medios de comunicación como celulares o medios electrónicos, que no estén autorizados por el empleador o su representante durante la jornada de trabajo y no tengan nada que ver con el buen desarrollo del objeto social de la compañía; por la tercera vez.
43. Realizar videos o tomar fotografías, de los procesos procedimientos y labores realizadas por sí mismo o por compañeros de trabajo sin autorización del empleador o su representante; por la tercera vez.
44. Ingerir alimentos en zonas que no están definidas para tal fin (planta, patios, bodegas, etc.), por la tercera vez.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 64 de 83	

45. Acumular hasta tres faltas leves por diferentes conductas durante la relación laboral.

46. Las demás que se pacten con los trabajadores, como faltas graves y que se encuentren contenidas en manuales, circulares, procedimientos, instructivos, etc.

PARÁGRAFO 1. La calificación de una conducta como falta grave no implica terminación automática del contrato de trabajo. La empresa verificará previamente los hechos, la gravedad, proporcionalidad, inmediatez, antecedentes, afectación del servicio y configuración de una justa causa legal o contractual, garantizando el derecho de defensa y contradicción. Si se comprueba la justa causa, la empresa podrá terminar el contrato de trabajo sin que dicha terminación constituya sanción disciplinaria.

PARÁGRAFO 2: AUSENCIA LABORAL CONTINUA SIN JUSTA CAUSA En el evento en que el trabajador que no presente a su sitio de trabajo por más de dos (2) días, sin previo aviso, se presume como un incumplimiento grave de sus obligaciones, y será causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa, salvo que dicha ausencia se haya debido a enfermedad, fuerza mayor u otra causa semejante debidamente comprobada y justificada plenamente.

El debido proceso por ausencia laboral continua sin justa causa, se iniciará al día siguiente de la falta sin previo aviso, siguiendo el procedimiento establecido por la empresa y que se encuentra publicado en este reglamento interno de trabajo.

PARÁGRAFO 3. DEFICIENTE RENDIMIENTO. En los eventos de presunto deficiente rendimiento, la empresa aplicará el procedimiento legal correspondiente, identificando funciones, metas razonables, indicadores objetivos, capacitación suministrada, condiciones de trabajo y comparación con trabajadores que desarrollen actividades análogas cuando sea procedente, garantizando requerimientos previos, oportunidad de mejora, descargos, contradicción y decisión motivada.

“Procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente. Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7o del Decreto número 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.

Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.”

De igual forma para la aplicación de estas medidas, la empresa tendrá aplicación de los preceptos indicados para el proceso de investigación.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 65 de 83	

PARÁGRAFO 4: REINCIDENCIA. Las faltas para efectos de reincidencia serán tenidas en cuenta por periodos de doce (12) meses.

ARTÍCULO 92. Se establecen las siguientes clases de faltas graves disciplinarias en materia de **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**, así:

NUMERAL 1. DEL REPORTE DEL ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD LABORAL:

- El no informar y/o reportar un accidente de trabajo; por la tercera vez.
- El no informar y/o reportar un accidente de trabajo, para el encargado del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces dentro de la compañía, o el encargado de Calidad.
- El no reportar un incidente, por la tercera vez.
- El no reportar un incidente; para el encargado del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces dentro de la compañía, o el encargado de Calidad.

NUMERAL 2. DEL ACOSO LABORAL:

- El llamar a sus compañeros de trabajo con sobre nombres o apodos de manera ofensiva; utilizar expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona; emplear palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público; La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona; por segunda vez.
- El incurrir en hechos de acoso laboral, establecidos en el artículo 7 de la ley 1010 del 2006 o normas pertinentes, por segunda vez.

NUMERAL 3. DE LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES O INCIDENTES:

- El no colaborar con las investigaciones de accidente o incidentes de trabajo, cuando sea su deber por haber presenciado los hechos; por la tercera vez.
- El dar información que no corresponde con la realidad en la ocurrencia del accidente de trabajo, cuando esta sea necesaria para el reporte y la investigación del accidente de trabajo, por la tercera vez.

NUMERAL 4. DE LAS CAPACITACIONES:

- El negarse a recibir capacitación dentro de las horas laborales, sin causa justificada en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, riesgos laborales y seguridad industrial; por la tercera vez.
- El no participar activamente en la prevención de riesgos laborales y promoción de seguridad y salud en el trabajo mediante las actividades que se realicen en la empresa, implica por segunda vez.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 66 de 83	

NUMERAL 5. DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL:

- El no portar y/o utilizar los elementos de protección personal y equipos de protección personal en la forma que se les indique según plan de formación y lineamientos dados por la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** en el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST cuando no se esté desarrollando una actividad de alto riesgo; por segunda vez
- El utilizar los elementos de protección personal o elementos de trabajo, en actividades diferentes a las del desarrollo del contrato de trabajo o en las tareas asignadas por la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS**; por segunda vez.
- Dañar los elementos de protección sin justificación alguna, por segunda vez.

NUMERAL 6. DEL ESTADO DE SALUD:

- El no suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud al empleador o al médico asignado por el empleador en los exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras, por segunda vez.
- El no acatar las recomendaciones, indicaciones de los servicios de medicina preventiva de la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS**, así como de los médicos tratantes de la ARL como de la E.P.S a la que están afiliados los trabajadores, por segunda vez.
- El no procurar el cuidado integral de la salud por el incumplimiento de los procedimientos y reglamentos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** por segunda vez.
- No realizar las actividades establecidas en el Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional y su autocuidado; participando con el cuidador o su familia como red de apoyo, por segunda vez.
- No Aplicar las instrucciones concertadas con el equipo rehabilitador en su plan de rehabilitación integral, así como las recomendaciones y o restricciones, tanto en su ambiente laboral como extralaboral, por segunda vez.
- No asistir a las capacitaciones, asesorías, entrenamientos, asistencia técnica, el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional, por segunda vez.
- Utilizar las incapacidades temporales y/o recomendaciones médicas conforme al Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores, exponiendo su salud, por segunda vez.
- Dar un uso indebido a las incapacidades temporales y/o recomendaciones médicas en otra empresa o actividad, realizar actividades deportivas o recreativas, paseos o viajes que afecten su salud e incumplan el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores, por segunda vez.
- El no aportar información veraz y oportuna sobre los antecedentes médicos, estado de salud, evolución y actividades extralaborales, por segunda vez.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 67 de 83	

NUMERAL 7. DEL COPASST:

- a. El no participar en la elección de los representantes al Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST), por segunda vez.
- b. Que siendo miembros del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) no ejerzan las funciones establecidas en la resolución 2013 de 1986, por segunda vez.

NUMERAL 8. DEL ACOSO SEXUAL:

- a. Realizar conductas de acoso sexual, por primera vez.
- b. Realizar, promover, o instigar a otro trabajador (a) a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica, por primera vez.
- c. Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, 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, por primera vez.

NUMERAL 9. DE LAS CONDICIONES DE RIESGO Y PRÁCTICAS INSEGURAS:

- a) El no Informar las condiciones de riesgo detectadas y las prácticas inseguras a su superior o al encargado de seguridad y salud en el trabajo, por segunda vez.
- b) El no cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** las normas en riesgos laborales, y seguridad y salud en el trabajo, por segunda vez.
- c) El no utilizar y mantener inadecuadamente las instalaciones de la empresa los elementos de trabajo, los dispositivos para control de riesgos y los equipos de protección personal suministrados por el empleador e y el no conservar en orden y aseo los sitios de trabajo, por segunda vez.
- d) Operar sin debida autorización vehículos maquinas o equipos distintos a los que les han sido asignados, por segunda vez.
- e) Utilizar zapatos con tacones dentro de las instalaciones asistenciales de la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS**, por tercera vez.
- h. Utilizar cabello suelto, joyas o elementos colgantes al interior de las áreas asistenciales de la empresa, por tercera vez.
- i. Realizar inadecuada clasificación de los residuos ordinarios o peligrosos que puedan generar impactos a la seguridad, salud y al ambiente, por tercera vez.
- j. Realizar trabajos en alturas sin equipos de protección contra caídas, sistemas de acceso o de ingeniería diseñados para tal fin, por primera vez.
- k. Realizar trabajos para los cuales no fue capacitado o entrenado, sin ningún tipo de autorización, por primera vez
- l. Manipular equipos o herramientas sin previa capacitación/entrenamiento y autorización, por primera vez.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 68 de 83	

- m. No realizar bloqueo y etiquetado de energías peligrosas, durante el mantenimiento de máquinas y equipos, por primera vez.
- n. Retirar guardas de seguridad de máquinas, equipos y herramientas, por primera vez.
- o. Levantamiento de cargas con pesos superiores a 25 Kg (Hombre), 12,5 Kg (Mujer), sin solicitar ayuda mecánica, al supervisor de turno encargado o compañero de área, por primera vez.
- p. Designar a colaboradores en puestos de trabajo, donde no se le ha realizado el correspondiente entrenamiento para el cargo o actividad, por primera vez.
- q. Generar condiciones que pongan en peligro la integridad de los colaboradores, por primera vez.
- r. Realizar actividades críticas (trabajo en alturas, en caliente, izaje de cargas, espacios confinados, eléctricos, etc.) sin contar con el entrenamiento correspondiente o certificación y no contar con los ATS y permisos asociados a la actividad, por primera vez.
- s. Realizar vertimientos de sustancias peligrosas al sistema de alcantarillado, por primera vez

La presentación por parte del trabajador de alguna de las faltas graves mencionadas en este artículo es causa justa para la terminación del contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades, sin generar derecho a indemnización alguna.

CAPÍTULO XXI

RECLAMOS:

PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION:

ARTÍCULO 93. Los reclamos de los trabajadores se harán ante Gerencia, Dirección de Prestación de Servicios y Calidad, Dirección Financiera, Dirección Administrativa y/o de Talento Humano quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad.

ARTÍCULO 94. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a los que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse respectivamente.

CAPÍTULO XXII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN:

ARTÍCULO 95. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previsto 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 96. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral:

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 69 de 83	

1. Información en carteleras acerca de la expedición de 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 97. DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** conformará el comité de convivencia laboral, el comité de convivencia laboral de la compañía, estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. El comité de convivencia laboral de la compañía estará compuesto acorde a las disposiciones legales y lo establecido en el reglamento interno del comité de convivencia laboral.

Parágrafo 1: Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Parágrafo 2: La **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público.

ARTÍCULO 98. PERÍODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El período de los miembros del Comité de Convivencia de la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 70 de 83	

ARTÍCULO 99. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral de la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja para la apertura del respectivo proceso disciplinario correspondiente.
8. Presentar a la alta dirección de la **EMPRESA** privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y seguridad y salud en el trabajo de la **EMPRESA**.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la **EMPRESA**.

ARTÍCULO 100. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral de la **EMPRESA** deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 71 de 83	

ARTÍCULO 101. SECRETARIA/O DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral de la EMPRESA deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

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

ARTÍCULO 102. REUNIONES. El Comité de Convivencia Laboral de la EMPRESA se reunirá ordinariamente todos los meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO 103. PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN PROTOCOLO DE ATENCIÓN A QUEJAS DEL ACOSO LABORAL, Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas del acoso laboral que eventualmente se pudieran presentar en la EMPRESA, en el artículo VIGESIMO CUARTO del GTH-N-05 REGLAMENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL se establece el siguiente procedimiento interno protocolo, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley 1010 del 2006, así:

TRAMITE DE LAS QUEJAS:

- Recibir las quejas solicitando a quien la presenta dos (2) copias de oficio dirigido a los miembros del comité de convivencia laboral que contenga como mínimo la siguiente información:
 - Ciudad y fecha,

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 72 de 83	

- a quien va dirigido,
 - Asunto,
 - Descripción detallada de los hechos que dieron lugar a la presentación de la queja, así como posibles evidencias que soporten la queja, se recomienda ser lo más específico posible,
 - Indicar quien es él o los sujetos activos de la conducta,
 - firmar con nombre y cedula de quien está presentando la queja.
- Solicitar las pruebas que soporten la queja recibida.
 - Informar por medio físico o electrónico al presidente del Comité de Convivencia Laboral sobre la queja presentada.
 - La o el secretario (a) citara a sesión ordinaria o extraordinaria por medio físico o electrónico a los miembros del Comité, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
 - Verificar el contenido de la queja y la identidad de quien la suscribe, registrando el recibido con el número de caso e ingresarlo a la base de datos de Quejas de Acoso Laboral, si la conclusión del Comité es que el asunto no corresponde a la legislación sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial. Si, por el contrario, la conclusión es que el asunto encaja dentro de la temática del acoso laboral, el Comité deberá pasar a la siguiente etapa del trámite.
 - Citar por medio físico o electrónico de manera individual a cada una de las partes involucradas en la queja.
 - Realizar la entrevista de ampliación individualmente a cada una de las partes y registrar la información en el acta.
 - Citar por medio físico o electrónico a cada una de las partes involucradas en la queja, con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas.
 - Realizar la reunión de conciliación entre las partes y registrar la información mediante acta, firmada por las partes.
 - Formular recomendaciones para las partes, con el fin de promover la sana convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - Hacer seguimiento a las recomendaciones efectuadas por el comité a las partes involucradas en la queja
 - Cerrar el caso adjuntando todos los soportes en el expediente y archivar bajo custodia y confidencialidad de la información.
 - Generar informe trimestral dirigido a la alta dirección que incluyan las recomendaciones y seguimiento de los casos, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.
 - En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 73 de 83	

informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

ARTÍCULO 104. En desarrollo del procedimiento protocolo anterior, el Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos si lo considera necesario, podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

ARTÍCULO 105. En desarrollo del procedimiento anterior el Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos podrá ordenar la ejecución o desarrollo de las correspondientes medidas preventivas, las cuales pretenderán el mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que pueden considerarse eventualmente como de acoso laboral.

CAPÍTULO XXIII

POLÍTICA INTERNA y MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL.

ARTÍCULO 106. LA POLÍTICA INTERNA. La EMPRESA establece la **POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL GTH-N-10 V1 F.19/06/26** con el objetivo de garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y un trabajo libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral, en aplicación a lo ordena en la Ley 1752 de 2008 y Ley 2365 de 2024.

ARTÍCULO 107. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ARTÍCULO 108. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

Garantías de protección

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 74 de 83	

2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la empresa.

ARTÍCULO 109. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

SUJETOS DE ACOSO SEXUAL

A.- Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral: Personas que cometan dichas conductas en el contexto laboral, entendiéndose por contexto laboral independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

B.- Son Sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral: Personas víctimas de dichas conductas en el contexto laboral, entendiéndose por contexto laboral lo mencionado en el inciso A.

C.- Son sujetos Participes del acoso Laboral:

1. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el sexual en el entorno laboral;

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 75 de 83	

2. La persona natural que omita cumplir los requisitos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 110. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL:

- Desarrollará campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
- La empresa realizará regularmente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas al personal vinculado laboralmente con la empresa o mediante un contrato de prestación de servicios, encaminadas a definir que es el acoso sexual y como se puede dar en el contexto laboral.
- Se realizará capacitaciones de cómo se debe presentar las quejas de acoso sexual y cuál va a ser su trámite dentro de la empresa.
- Se comunicará a los trabajadores cuales son las consecuencias disciplinarias y jurídicas de estar inmersos dentro de las conductas de acoso sexual.

ARTÍCULO 111. MODALIDADES DE ACOSO SEXUAL, son modalidades acoso sexual las siguientes:

- Comentarios o insinuaciones sobre la apariencia física, la sexualidad o el cuerpo de una persona, comentarios morbosos en espacios de trabajo.
- Tratos, contacto físico excesivo, caricias no pedidas o no consentidas, acercamientos o tocamientos constantes, miradas inadecuadas o lascivas.
- Gestos sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
- Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
- Llamadas para solicitar información de tipo personal, fuera del horario y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
- Exhibición sin consentimiento de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo
- Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.
- Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
- Ejercicio de coacción, bajo amenazas, que intimidan a la persona y permiten atemorizarla, subyugarla o mortificarla.

ARTÍCULO 112. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA: Cualquier trabajador y prestador del servicio que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el área de recursos humanos y seguridad y salud en el trabajo de la **UNIDAD HEMATO ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS** a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 76 de 83	

Parágrafo 1. En el caso en que el trabajador (a) tenga pruebas de las conductas de acoso sexual las deberá aportar al empleador.

Parágrafo 2. En ningún caso el trámite de la queja ante el empleador o contratante del sector público o privado será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal y/o la queja disciplinaria en el caso de servidores públicos.

ARTÍCULO 113. TRÁMITE DE LA QUEJA, Para los efectos de, atender, investigar, sancionar y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de la IPS se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad, así:

TRAMITE DE LAS QUEJAS:

No	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	EVIDENCIA
1.	Presentación de la queja de acoso sexual.	El trabajador (a) debe presentar la queja del presunto acoso sexual (con copia) través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal ante el área de recursos humanos y seguridad y salud en el trabajo. La queja debe contener como mínimo la siguiente información: 1) El nombre del trabador (a) que está presentando la queja. 2) El nombre de la persona que está realizando el acoso sexual y el cargo o vínculo con la empresa 3) La descripción de los hechos y como se han efectuado las conductas de acoso sexual. 4) Las pruebas que se van a aportar al proceso (nombre de testigos si los hay). 5) Firma del quejoso si se realiza por escrito.	Victima	Documento de queja de acoso sexual, con fecha de recibo.
2	Recibir la queja del presunto acoso sexual.	Se recibe la queja presentada por el trabajador (a) dejando constancia de la fecha y la hora de recibida la queja.	Empleador	Radicado de recibido con fecha y hora
3.	Citar al quejoso (a)	Citar al quejoso (a) para darle a conocer sus derechos y el procedimiento que se debe	Empleador	Documento de citación firmado por el

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 77 de 83	

No	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	EVIDENCIA
		continuar y si lo desea podrá realizar la ampliación de la queja y aporte pruebas adicionales si las tiene. La citación debe realizar mediante un documento firmado de manera personal o mediante correo electrónico.		quejoso o correo electrónico.
4.	Acompañamiento en la presentación de la denuncia penal.	Se le comunicara y acompañara a la presunta víctima a petición de la misma, para que presente la denuncia penal por los posibles delitos contra la libertad integridad y formación sexual	Empleador	Documento donde se evidencia el trámite.
5.	Citar al sujeto activo de las presuntas conductas de acoso sexual al proceso disciplinario.	Citar al presunto sujeto activo del acoso sexual, para que rinda los respectivos descargos por las conductas realizadas. La citación debe realizar mediante un documento firmado de manera personal o mediante correo electrónico.	Empleador	Documento de citación firmado por el sujeto activo o correo electrónico.
6.	Rendir los descargos por el sujeto activo, aporte de pruebas.	Presentación de los descargos y de defensa del presunto sujeto activo de las conductas de acoso sexual.	Empleador	Acta de descargos
7.	Valoración de pruebas, Análisis y cierre del proceso disciplinario	Se realizará la Valoración de pruebas, y se analizara los hechos de la queja determinando si se realizaron las conductas de acoso sexual para la terminación del contrato con justa causa.	Empleador	Acta de cierre del proceso disciplinario.
8.	Notificación del cierre del proceso disciplinario	Se notificará al trabajador del cierre del proceso disciplinario.	Empleador	Documento de notificación de cierre proceso disciplinario.
9.	Seguimiento a la denuncia penal.	Se realizará el seguimiento de la presentación de la denuncia penal por parte del trabajador (a) acosada sexualmente, en el caso en que no	Empleador	Acta de seguimiento o presentación

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 78 de 83	

No	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	EVIDENCIA
		se presenta la denuncia la empresa la presentará, a petición de la víctima, respetando su derecho a la intimidad.		de denuncia penal.

ARTÍCULO 114. La empresa garantizara la protección de las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- Pedir traslado del área de trabajo.
- Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

CAPÍTULO XXIV CONFIDENCIALIDAD.

ARTÍCULO 115. El trabajador deberá aguardar absoluta reserva de la información que le sea suministrada durante el desarrollo de sus funciones laborales o con ocasión de éstas, como, políticas, procedimientos u operaciones que le sean suministrados, que le sean dados a conocer o a los que tenga acceso.

ARTÍCULO 116. Para efectos del presente título, se considera Información confidencial, cualquier información que reciba el trabajador en desarrollo de su cargo y funciones, tanto de propiedad de la empresa como información que la haya recibido de terceros, incluyendo, sin limitación, cualquier información de carácter legal, contable, tributario, técnico, tecnológico, financiero o comercial de la empresa, de los socios o accionistas y/o contratantes de ésta.

ARTÍCULO 117. En atención a que con Ley 1581 de 2012 “Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”, en concordancia con lo dispuesto por el Decreto Reglamentario 1377 de 2013; LA EMPRESA es responsable del tratamiento de la información (Recolección, almacenamiento, uso, circulación y supresión de datos personales y datos sensibles, los cuales serán incluidos en las distintas bases de datos de manejo en función de sus obligaciones),

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 79 de 83	

el trabajador deberá garantizar la política de integridad y protección de datos establecida por la empresa e igualmente, no pondrá en peligro la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información que maneja la empresa y/o las empresas con las que ésta mantiene relaciones comerciales.

CAPÍTULO XXV EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO.

ARTÍCULO 108: OBJETO. Este capítulo tiene como propósito garantizar la equidad laboral con enfoque de género dentro de la empresa, promoviendo la igualdad, la no discriminación y el respeto a la diversidad, en cumplimiento de la normatividad colombiana, especialmente lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, la Ley 1496 de 2011 (Ley de Igualdad Salarial), la Ley 1257 de 2008 (Ley de No Violencia contra las Mujeres), y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 118. Principios rectores la empresa se compromete a:

- a. Asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso, desarrollo y crecimiento dentro de la empresa, sin importar su género.
- b. Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación, acoso o violencia de género en el ámbito laboral.
- c. Implementar acciones que fomenten la equidad de género en todos los niveles de la organización.
- d. Crear y mantener un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier conducta que afecte la dignidad de quienes forman parte.

Parágrafo 1. Para dar cumplimiento a lo previsto en el presente artículo la empresa adopta la **POLITICA DE IGUALDAD DE GENERO DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN GTH-N-08 V1 F.19/06/26**, promoviendo entornos respetuosos y equitativos, garantizando igualdad de oportunidades sin distinción de sexo, raza, orientación sexual, edad o discapacidad. Busca erradicar violencias, fomentar el lenguaje inclusivo, implementar acciones afirmativas y asegurar la equidad en procesos de selección y desarrollo profesional

Parágrafo 2. En cumplimiento de la Ley 1482 de 2011, y la circular 005 de 2024 del Ministerio del Trabajo, la empresa establece la **POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA POBLACIÓN LGTBIQ+S GTH-N-09 V1 F.19/06/26**, promoviendo una cultura empresarial que fomente la igualdad y la integración, instaurando políticas de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia y discriminación en el entorno laboral.

ARTÍCULO 110 PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO Y/U ORIENTACIÓN SEXUAL. Queda prohibida cualquier forma de discriminación basada en género o por orientación sexual en los procesos de contratación, asignación de funciones, capacitación, remuneración, evaluación del desempeño, promoción y terminación del contrato laboral. La empresa garantizará la equidad salarial entre los trabajadores, conforme a la Ley 1496

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 80 de 83	

de 2011.

ARTÍCULO 119. Prevención del acoso y la violencia de género. La empresa establecerá medidas para prevenir, atender y sancionar el acoso laboral y la violencia de género, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y otras normativas vigentes. Además, se asegurarán espacios seguros para recibir denuncias y se implementarán mecanismos de atención confidenciales, con el fin de brindar apoyo.

ARTÍCULO 120. MEDIDAS DE EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA FAMILIA. (Ley 1857 de 2017 art 5ª). Se facilitarán, promoverán y gestionarán acciones para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, como horarios flexibles, teletrabajo, licencias de maternidad o paternidad y programas de bienestar dirigidos a garantizar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

ARTÍCULO 121. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. (Ley 1257 de 2008). La empresa implementará programas de capacitación periódica sobre equidad de género, prevención del acoso y promoción de una cultura organizacional inclusiva.

ARTÍCULO 122. SEGUIMIENTO. Se establecerán mecanismos de seguimiento sobre la ejecución de los compromisos anteriormente mencionados, para garantizar su efectividad y cumplimiento.

ARTÍCULO 123. SANCIONES. El incumplimiento de las disposiciones establecidas en este capítulo será sancionado conforme a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo y la normatividad vigente, garantizando el debido proceso.

CAPÍTULO XXVI

CONDICIONAMIENTO DE INGRESO DE MASCOTAS A LAS INSTALACIONES.

ARTÍCULO 124. El ingreso de mascotas (animales de compañía, como perros, gatos u otras especies domésticas) a aquellos sitios donde haya presencia de medicamentos y dispositivos médicos, se encuentra prohibido, por razones de seguridad sanitaria. Esta disposición es general, garantizando un trato equitativo y evitando privilegios o incomodidades entre el personal.

Lo anterior dado que como organización operamos en el sector salud, y la presencia de animales podría comprometer la higiene del entorno de trabajo, generando riesgo de contaminación de insumos o productos farmacéuticos. Por buenas prácticas sanitarias y de bioseguridad propias del sector salud, se debe mantener un ambiente limpio y seguro, libre de factores externos que puedan afectar la calidad del servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO: El ingreso de mascotas a las sedes administrativas estará condicionado por las políticas y lineamientos que defina la organización, y en todos los eventos su ingreso estará condicionado a la autorización expresa que la empresa por conducto de sus representantes conceda para este fin.

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 81 de 83	

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Ley 2466 de 2025 (reforma laboral) contempla la posibilidad de implementar entornos laborales “pet-friendly” – amigable con las mascotas -, pero no impone esta práctica como obligatoria para el empleador. En efecto, el Artículo 56 de dicha ley establece que el ingreso de mascotas comunes al lugar de trabajo queda a discreción del empleador, siendo una facultad opcional, más no un deber. En consecuencia, conforme a la normativa vigente, la empresa no está obligada a permitir mascotas en sus instalaciones y ha decidido no autorizar su ingreso, atendiendo a las consideraciones de igualdad y salud mencionadas.

ARTÍCULO 125. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y SENSIBLES. La empresa tratará los datos personales de trabajadores, aspirantes, aprendices, contratistas, usuarios y terceros conforme a la Ley 1581 de 2012, sus decretos reglamentarios y la política interna de tratamiento de datos. Los datos biométricos, de salud, incapacidades, recomendaciones médicas, resultados ocupacionales, información familiar, datos de menores e información contenida en historias clínicas tendrán carácter sensible o reservado y solo serán tratados para finalidades legítimas, necesarias, proporcionales y autorizadas por la ley. El uso de correos, WhatsApp, plataformas digitales, cámaras, controles biométricos y demás medios tecnológicos respetará la intimidad, confidencialidad, seguridad de la información y derechos de los titulares.

ARTÍCULO 126. ALCANCE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral tendrá funciones preventivas, conciliatorias y de recomendación frente a presuntas conductas de acoso laboral. No reemplaza las competencias disciplinarias del empleador, las obligaciones derivadas de la Ley 2365 de 2024, las investigaciones administrativas o judiciales ni la facultad de la víctima de acudir directamente ante autoridades competentes.

ARTÍCULO 127. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL. En casos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, la empresa adoptará medidas de prevención, atención y protección con enfoque de género, derechos humanos, diferencial e interseccional. La víctima tendrá derecho a confidencialidad, dignidad, no revictimización, no confrontación con la persona señalada, protección frente a retaliaciones, orientación para acceder a rutas de atención y medidas laborales razonables como cambio temporal de turno, área, modalidad o lugar de trabajo, cuando sean procedentes y solicitadas o aceptadas por la víctima. La persona investigada tendrá derecho al debido proceso, presunción de inocencia, contradicción probatoria y decisión motivada.

ARTÍCULO 128. IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN. La empresa garantizará que las decisiones de selección, contratación, asignación salarial, turnos, capacitación, promoción, evaluación, disciplina, permisos, licencias y terminación contractual se adopten con criterios objetivos, verificables, no discriminatorios y respetuosos de la igualdad de oportunidades, diversidad, dignidad humana y enfoque de género.

ARTÍCULO 129. ACTIVIDADES DE DOMICILIO, REPARTO, MENSAJERÍA CLÍNICA, TRANSPORTE DE MUESTRAS Y PLATAFORMAS DIGITALES. En caso de que la empresa implemente, contrate, coordine o utilice actividades de domicilio, mensajería, reparto, transporte de muestras biológicas, entrega de medicamentos, insumos, dispositivos

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 82 de 83	

médicos, documentos, resultados, historias clínicas, autorizaciones, facturas, correspondencia o cualquier servicio análogo, mediante trabajadores propios, aprendices, contratistas, aliados logísticos, terceros, plataformas digitales, aplicaciones tecnológicas, sistemas automatizados de asignación de tareas o mecanismos similares, se aplicarán las normas laborales, de seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, protección de datos, confidencialidad, bioseguridad, seguridad del paciente, transparencia algorítmica, supervisión humana y demás garantías previstas en la Ley 2466 de 2025, el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que los reglamenten, modifiquen o sustituyan. Cuando dichas actividades sean ejecutadas por trabajadores dependientes, la empresa reconocerá el tiempo efectivamente laborado, la disponibilidad exigida, los desplazamientos ordenados dentro de la jornada o con ocasión del servicio, recargos nocturnos, horas extras, trabajo en días de descanso obligatorio, dominicales y festivos, auxilio de transporte o conectividad cuando proceda, dotación, elementos de protección personal, elementos de bioseguridad, capacitación, afiliación y cotización al Sistema de Seguridad Social Integral y demás acreencias laborales, conforme a la ley, al contrato y a la realidad de la prestación del servicio. Cuando estas actividades sean realizadas por contratistas, proveedores, empresas aliadas, operadores logísticos o terceros, la empresa verificará contractualmente el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social, SG-SST, protección de datos personales y sensibles, confidencialidad de la información clínica, custodia de muestras e insumos, manejo de residuos, protocolos de bioseguridad, seguridad vial, habilitación o autorizaciones exigibles y demás obligaciones aplicables, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria, laboral, civil, administrativa o de otra naturaleza que pueda derivarse cuando se configure subordinación, intermediación, tercerización indebida, unidad de empresa, solidaridad legal o primacía de la realidad. Cuando se utilicen plataformas, aplicaciones, geolocalización, sistemas automatizados, inteligencia artificial o medios tecnológicos para asignar, supervisar, calificar, controlar o evaluar estas actividades, la empresa garantizará información clara sobre su finalidad, criterios generales de uso, tratamiento de datos, canales de revisión, intervención humana, trazabilidad, derecho de petición, confidencialidad y mecanismos para corregir errores, evitando decisiones exclusivamente automatizadas que afecten derechos laborales sin revisión humana. La ejecución de estas actividades deberá observar las reglas de jornada, descansos, remuneración, prevención de riesgos laborales, seguridad vial, entrega y custodia de elementos, reporte de incidentes o accidentes, confidencialidad de datos de usuarios y pacientes, uso de elementos de protección personal, prohibición de transporte inseguro de muestras o medicamentos y cumplimiento de los protocolos internos y normas del sector salud.

CAPÍTULO XXVII PUBLICACION Y VIGENCIA:

ARTÍCULO 130. PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE TRABAJO. Modificado el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo por el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025, el cual quedará así:

El presente reglamento se publicará en la totalidad mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos de la **EMPRESA** 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 hiciere la publicación del

	UNIDAD HEMATO-ONCOLOGICA ESPECIALIZADA		GTH-N-01	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA 10/07/26	VERSIÓN 8
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Página 83 de 83	

reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

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

ARTÍCULO 131. El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación.

CAPÍTULO XXVIII DISPOSICIONES FINALES:

ARTÍCULO 132. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXIX CLAUSULAS INEFICACES:

ARTÍCULO 133. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.ST.)

FECHA: 10 de julio de 2026

DIRECCION: Este reglamento rige para todas las sedes de la empresa ubicadas en CALLE 9 N. 6E-21; CL 13 NRO 1E-54 CN 201B CLINICA SAN JOSE, CALLE 9 5E-36, AV 5 E No. 8 A 47 MZ C LT 2 URBANIZACION SAYAGO, LA RIVIERA.

CIUDAD: Cúcuta, Norte de Santander



Claudia Margarita Jauregui Rangel

Representante legal

EMPRESA UNIDAD HEMATO - ONCOLOGICA ESPECIALIZADA IPS SAS