

2026

# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



**SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS.**  
LÍDERES EN MEDICINA CRÍTICA

## Tabla de contenido

<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>4</b>
CONDICIONES DE ADMISIÓN .....	4
CONTRATO DE APRENDIZAJE .....	5
CONTRATO DE TRABAJO .....	12
PERÍODO DE PRUEBA .....	13
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>13</b>
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS .....	13
<b>CAPÍTULO III</b> .....	<b>14</b>
HORARIO DE TRABAJO .....	14
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	<b>18</b>
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO .....	18
<b>CAPÍTULO V</b> .....	<b>19</b>
DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO .....	20
VACACIONES REMUNERADAS .....	23
PERMISOS .....	24
<b>CAPÍTULO VI</b> .....	<b>30</b>
SALARIO, MODALIDADES, PERIODOS DE PAGO .....	30
DESCUENTOS Y PRÉSTAMOS .....	32
<b>CAPÍTULO VII</b> .....	<b>32</b>
SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	32
<b>CAPÍTULO VIII</b> .....	<b>35</b>
PRESCRIPCIONES DE ORDEN .....	35
<b>CAPÍTULO IX</b> .....	<b>36</b>
ORDEN JERÁRQUICO .....	36
<b>CAPÍTULO X</b> .....	<b>36</b>
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS .....	36
<b>CAPÍTULO XI</b> .....	<b>38</b>
OBLIGACIONES ESPECIALES Y PROHIBICIONES PARA SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS Y LOS TRABAJADORES .....	38
<b>CAPÍTULO XII</b> .....	<b>44</b>

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS .....	44
<b>CAPÍTULO XIII</b> .....	<b>48</b>
<b>PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS</b> .....	<b>48</b>
<b>CAPÍTULO XIV</b> .....	<b>49</b>
RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN .....	49
<b>CAPÍTULO XV</b> .....	<b>50</b>
PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE OBLIGATORIAS .....	50
<b>CAPÍTULO XVI</b> .....	<b>50</b>
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN .....	50
<b>CAPÍTULO XVII</b> .....	<b>56</b>
EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO .....	57
<b>CAPÍTULO XVIII</b> .....	<b>58</b>
TELETRABAJO .....	58
<b>CAPÍTULO XIX</b> .....	<b>58</b>
POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS .....	58
<b>CAPÍTULO XX</b> .....	<b>59</b>
DISPOSICIONES GENERALES .....	59
<b>CAPÍTULO XXI</b> .....	<b>60</b>
CLÁUSULAS INEFICACES .....	60
<b>CAPÍTULO XXII</b> .....	<b>60</b>
PUBLICACIONES .....	60
<b>CAPÍTULO XXIII</b> .....	<b>60</b>
VIGENCIA .....	60
HISTORIAL DE REVISIONES .....	61

## PREÁMBULO

**SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS**, es una institución prestadora de servicios de salud, cuya misión es prestar servicios de salud a la comunidad en general en el área de medicina crítica, la cual se ejerce de manera permanente al constituir un servicio de primera necesidad y obligatorio cumplimiento, razón por la que debe adoptar un reglamento interno de trabajo,

que rija la relaciones entre ésta y sus trabajadores, promovido en el respeto a la dignidad humana y garantía de los derechos laborales de los mismos.

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS**, institución prestadora de servicios de salud, con domicilio en la ciudad de Barrancabermeja, departamento de Santander, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores.

Este reglamento regula las actividades laborales de todos los trabajadores de **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS**, con el fin de garantizar el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Por consiguiente, hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones contrarias que, en todo caso, sólo pueden ser favorables al trabajador; y regirá en todas sus sedes, y en todos los municipios del país donde existan dependencias de la empresa, así como aquellas que se creen en el futuro. Esto, sin perjuicio de la especialidad que sobre algunos asuntos regulen otros reglamentos o estatutos, los cuales, se entiende, aplican de forma especial y preferente. Las normas legales o convencionales que en el futuro deroguen, modifiquen o reglamenten las disposiciones del presente reglamento se consideran incorporadas a este.

**ARTÍCULO 1.** Para todos los efectos, se considera que un trabajador de **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** es toda persona vinculada a la empresa mediante un contrato de trabajo.

## CAPÍTULO I

### CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 2. ASPIRANTES.** Durante el proceso de selección, quien aspire a desempeñar un cargo en **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS**, una vez convocado, debe hacer entrega a la oficina de Recursos humanos o quien haga sus veces, los siguientes documentos:

1. Hoja de vida.
2. Cédula de ciudadanía, cédula de extranjería o tarjeta de identidad, según sea el caso.
3. Dos (02) fotografías a color tamaño documento.
4. Autorización escrita del inspector de trabajo o, en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

5. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, cargo desempeñado y funciones realizadas.
6. Certificado de estudios, diplomas y actas de grado de acuerdo al cargo que se va a desempeñar en **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS**, tarjeta profesional si es del caso, registro ante la autoridad competente (personal asistencial, jurídico y contador).

**PARÁGRAFO PRIMERO. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** podrá exigir, además de los documentos mencionados en el presente reglamento, todos aquellos que considere necesarios para la posible vinculación del aspirante; sin embargo, tales documentos no deben incluir aquellos prohibidos expresamente por las normas legales vigentes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** podrá solicitar al aspirante la presentación de un examen de aptitudes para el cargo u oficio que desea desempeñar, así como cualquier otra prueba y/o entrevista que tenga como finalidad verificar el cumplimiento por parte del aspirante de los requisitos exigidos para el cargo.

**PARÁGRAFO TERCERO.** La solicitud de empleo y la presentación de los documentos anteriormente mencionados no implica compromiso alguno por parte de la empresa de contratar al aspirante; por lo tanto, queda entendido que, si no es admitido, no tendrá derecho a reclamos de ninguna naturaleza ni a exigir explicación alguna sobre tal determinación.

**PARÁGRAFO CUARTO.** La entrega de toda la información y/o documentación por parte del aspirante implica la declaración de autenticidad de los documentos, así como su consentimiento para que sean verificados.

**ARTÍCULO 3. AUTORIZACIÓN TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.** El trabajador autoriza de manera previa, explícita, inequívoca e informada a **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** para que, en cumplimiento de tales condiciones, recolecte y trate sus datos personales con fines laborales por el tiempo que sea necesario o el máximo legal permitido. Esta autorización comprende la información que suministra verbalmente o por escrito con ocasión de los procesos de selección y durante su vinculación como empleado. Por lo tanto, la empresa podrá realizar todos los usos necesarios para alcanzar dicha finalidad laboral.

## CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTÍCULO 4. DEFINICIÓN Y NATURALEZA CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El Contrato de Aprendizaje es una modalidad especial de contrato de trabajo a término fijo, destinado exclusivamente a la formación teórico – práctico del aprendizaje en un profesión u oficio. En virtud de la Ley 2466 de 2025 (Por medio de la cual se expidió la nueva reforma laboral en Colombia), esta figura contractual adquirió un carácter laboral especial, es decir se considera

una relación laboral con fines formativos.

La subordinación del aprendiz al empleador estará 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, 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.

**ARTÍCULO 5. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** queda sometida a todas las disposiciones vigentes que regulan la figura del Contrato de Aprendizaje, como son: la Ley 789 de 2002, Decreto 933 de 2003, Acuerdo 11 de 2008, Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes y/o por aquellas disposiciones que en el futuro las reformen, modifiquen, complementen o deroguen. Igualmente, la proporción de aprendices y las obligaciones que corresponden a la empresa y a aquellos, se regirán por las disposiciones legales vigentes.

**ARTÍCULO 6. CONTENIDO CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El Contrato de Aprendizaje se celebrará por escrito y deberá contener por lo menos los siguientes puntos:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato
6. Duración del contrato, determinado en función del programa formativo, con indicación de la fecha de inicio y terminación de cada fase (lectiva/práctica). En ningún caso la duración total podrá exceder lo establecido en el programa ni más de tres (3) años en

total.

7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Apoyo de sostenimiento y condiciones económicas: que recibirá el aprendiz, con su escala o porcentaje aplicable según la fase de formación. Si procede, especificar otros auxilios legales a otorgar en la etapa práctica.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones de cada parte, incluyendo los compromisos del aprendiz (por ejemplo, asistencia a la formación y cumplimiento de las normas internas) y las obligaciones del empleador (por ejemplo, proporcionar la formación práctica, pago del apoyo de sostenimiento y afiliaciones a seguridad social, que se detallan en artículos posteriores).
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes (Artículo 2 Decreto 933 de 2003).
14. Jornada y tiempo dedicado: las condiciones de la jornada durante la etapa práctica (horario de trabajo, días de descanso, y la indicación de que en etapa lectiva el aprendiz se dedicará a su formación académica). Incluir, si corresponde, la previsión sobre la excepcionalidad del trabajo suplementario u horario nocturno

El empleador deberá, adicionalmente, registrar el contrato de aprendizaje ante el SENA, a través de la plataforma o mecanismo que este disponga, dentro de los plazos y condiciones que la normatividad indique. La falta de registro oportuno podrá acarrear sanciones y se considerará incumplimiento de la cuota obligatoria de aprendizaje.

**ARTÍCULO 7. 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 **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S** 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.

**ARTÍCULO 8. 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 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.

**ARTÍCULO 9. APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL.** Durante la vigencia del contrato de aprendizaje, el aprendiz tiene derecho a recibir un apoyo económico mensual, denominado apoyo de sostenimiento, cuyo monto se determina como porcentaje del salario mínimo legal mensual vigente (SMMLV), de acuerdo con la etapa de formación, así:

- Etapa lectiva (formación teórica): el aprendiz recibirá como mínimo un 75% de un (1) SMMLV.
- Etapa práctica (formación productiva): el aprendiz recibirá un 100% de un (1) SMMLV.
- Formación dual: durante el primer año de una formación dual el apoyo será al menos del 75% de 1 SMMLV, y a partir del segundo año será el 100% de 1 SMMLV.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** En todos los casos anteriores, el porcentaje se calculará sobre el salario mínimo vigente en Colombia. En ningún caso se podrá pactar o pagar un apoyo de sostenimiento inferior a esos mínimos legales.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para aprendices que se encuentren cursando estudios de nivel universitario, la ley dispone que el apoyo de sostenimiento no podrá ser inferior a un (1) SMMLV durante cualquier etapa o modalidad de su práctica; por lo tanto, tratándose de prácticas universitarias, el aprendiz devengará al menos el equivalente al salario mínimo completo.

**ARTÍCULO 10. AFILIACIONES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.** El empleador se encuentra en la obligación legal de afiliar al aprendiz al Sistema de Seguridad Social Integral, cubriendo los subsistemas de salud, riesgos laborales y pensiones, conforme a las normas vigentes. Dicha afiliación presenta las siguientes particularidades según la etapa del contrato:

**Durante la etapa lectiva:** el aprendiz deberá estar afiliado, como mínimo, a **salud (EPS) y riesgos laborales (ARL)**. **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S.** asumirá la totalidad de los aportes a estos sistemas durante la fase lectiva. En esta etapa inicial no se causa cotización a pensiones, salvo disposición en contrario de la norma; no obstante, el tiempo de etapa lectiva no es computable como tiempo de servicio para efectos pensionales.

**Durante la etapa práctica (y en formación dual activa):** el aprendiz estará afiliado a **salud, riesgos laborales y pensión**, igual que cualquier trabajador dependiente. **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S.** y el aprendiz efectuarán los aportes a pensión y salud en las proporciones establecidas por la ley, y la totalidad de los aportes a riesgos laborales serán a cargo del empleador. Para efectos de aportes, el aprendiz en etapa práctica se reportará en la planilla de seguridad social como cotizante dependiente (tipo de cotizante 1) o bajo la categoría especial que corresponda según la reglamentación vigente.

**SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S** informará al aprendiz sobre su afiliación y le entregará las constancias de vinculación a cada subsistema. Asimismo, reportará cualquier novedad (inicio, suspensión, terminación del contrato) a las entidades correspondientes, garantizando la continuidad de la cobertura en salud y riesgos durante toda la vigencia del contrato. El SENA, en coordinación con las autoridades de salud, podrá verificar el cumplimiento de las obligaciones de afiliación a través de mecanismos de cruce de información (*Reporte de Aprendices*), por lo cual la empresa deberá asegurarse de registrar correctamente al aprendiz para evitar inconsistencias.

**ARTÍCULO 11. DERECHOS LABORALES DEL APRENDIZ EN ETAPA PRÁCTICA.** Cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica de su formación dentro de **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S.**, tendrá derecho a las siguientes prestaciones y beneficios laborales, en reconocimiento de su aporte productivo:

- **Auxilio de transporte:** Si el monto del apoyo de sostenimiento del aprendiz no excede dos veces el SMMLV y debe desplazarse hacia el sitio de práctica, **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S** le reconocerá el auxilio de transporte mensual establecido por la ley, en igualdad de condiciones que a los demás trabajadores.
- **Dotación de trabajo:** Al aprendiz en etapa práctica que devengue hasta dos SMMLV se le entregarán las dotaciones de calzado y vestido de labor en los períodos establecidos (cada cuatro meses), como se hace con los demás trabajadores, de

acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo.

- **Prima de servicios:** El aprendiz en práctica tiene derecho a la prima de servicios semestral, proporcional al tiempo de la etapa práctica laborada, según las mismas reglas de un trabajador dependiente.
- **Cesantías e intereses a las cesantías:** Durante la etapa práctica, el aprendiz causa cesantías, que deberán ser liquidadas y consignadas al fondo elegido al cierre de cada año o al terminar el contrato, lo que ocurra primero, junto con sus intereses legales proporcionales.
- **Vacaciones:** El tiempo de la etapa práctica genera derecho a vacaciones remuneradas. Estas se causarán a razón de 15 días hábiles por cada año completo de práctica (o proporcionales al tiempo practicado si es menor), y preferiblemente deberán ser disfrutadas por el aprendiz dentro de la vigencia del contrato de aprendizaje, en coordinación con **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S.** y atendiendo las necesidades de formación. Si al término del contrato quedaren vacaciones causadas sin disfrutar, serán compensadas en dinero conforme a la ley.
- **Afiliación a Caja de Compensación Familiar:** El aprendiz en etapa práctica será afiliado por **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S** a una Caja de Compensación, de modo que pueda acceder a los subsidios familiares y servicios sociales que estas entidades brindan, en los términos que establezca la normativa de seguridad social.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Todos estos derechos económicos y prestaciones sociales aplican únicamente durante la etapa práctica del contrato de aprendizaje, pues es en dicha fase cuando existe la prestación efectiva de un servicio productivo al empleador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S** garantizará la igualdad de trato para los aprendices en práctica respecto de los trabajadores, en cuanto les sean aplicables los beneficios mencionados, absteniéndose de cualquier práctica restrictiva no autorizada por la ley.

**ARTÍCULO 12. JORNADA DE TRABAJO.** En la etapa de práctica, el aprendiz estará sujeto a la **jornada máxima legal de trabajo**, vigente al igual que los demás empleados de la empresa. Lo cual implicará que la jornada diaria no excederá los límites establecidos por la ley laboral y tendrán derecho a los descansos legales.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** La prioridad del contrato de aprendizaje es la formación, razón por la cual cualquier asignación de horas extras, trabajo nocturno o trabajo en días de descanso deberá ser de carácter **EXCEPCIONAL** y procederá cuando la naturaleza del proceso formativo o la necesidad de la ocupación lo exijan de manera indispensable.

**ARTÍCULO 13. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El contrato de

aprendizaje terminará inicialmente cuando expira el plazo pactado en el contrato y además por las siguientes causales legales y convencionales:

1. **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.
2. **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.
3. **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, **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S.** podrá dar por terminado el contrato de aprendizaje, previa notificación escrita, anexando la constancia de la desvinculación académica.
4. **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, **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S.**, en coordinación con la institución formadora, podrá terminar el contrato por incumplimiento de la finalidad formativa.
5. **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.
6. **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.
7. **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).
8. **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 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 PRIMERO.** Al finalizar el contrato de aprendizaje, por cualquiera de las causas mencionadas, la empresa procederá a **liquidar al aprendiz** todas las sumas y prestaciones sociales a las que tenga derecho por el tiempo efectivamente servido en etapa práctica. Si la terminación coincide con el cierre satisfactorio del proceso formativo, se hará constar tal hecho y el aprendiz recibirá la certificación correspondiente de parte de la entidad formadora. Adicionalmente, la empresa expedirá al aprendiz una **constancia de cumplimiento** de la etapa práctica, que podrá servirle de soporte en su hoja de vida. En caso de retiro anticipado, el empleador informará al SENA dentro de los plazos establecidos, a efectos de ajustar la cuota de aprendices y, si es del caso, gestionar un reemplazo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** 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.

## CONTRATO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 14. DEFINICIÓN CONTRATO DE TRABAJO.** Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario. El contrato de trabajo puede ser celebrado a término indefinido, a término fijo, o por duración de la obra o labor contratada.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Todos los contratos de trabajo en **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** se celebrarán por escrito. En caso de celebrarse contratos de trabajo verbalmente, la empresa dará cumplimiento a las disposiciones legales sobre la materia.

## PERÍODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 15. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS**, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 16.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, se entiende que los servicios son regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 17.** 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 el límite máximo de dos (2) meses. Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo legal permitido, las partes podrán prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente pactado para el respectivo contrato y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

**ARTÍCULO 18.** Durante el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato de trabajo en cualquier momento, sin previo aviso, y sin indemnización alguna. Pero si una vez expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS**, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a ésta se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales.

## CAPÍTULO II

### TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTÍCULO 19. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.** Son trabajadores accidentales o transitorios aquellas personas que se ocupen en **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** labores de corta duración, no mayores de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la empresa, los cuales tienen derecho al pago de descanso dominical y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado. Así mismo, tendrán derecho al pago proporcional de todas las prestaciones sociales establecidas en la ley laboral.

## CAPÍTULO III

### HORARIO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 20.** La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal. Los trabajadores de **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** se encuentran en el área administrativa o en el área asistencial o operativa, de acuerdo a la naturaleza de las funciones que desempeñan en la empresa.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Entiéndase por área asistencial o operativa aquella que tiene por objeto la prestación directa de servicios médicos, odontológicos, quirúrgicos, hospitalarios, farmacéuticos, así como los servicios paramédicos y medios auxiliares de diagnóstico y tratamiento, conducentes a conservar o restablecer la salud de los pacientes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Entiéndase por área administrativa aquellas labores ejecutadas por funcionarios que tienen que ver directamente con la dirección, organización, coordinación, administración, control y apoyo operativo al buen funcionamiento de la empresa, para prestar un óptimo servicio.

**ARTÍCULO 21.** La jornada de trabajo de los trabajadores que hacen parte del área administrativa es LUNES A JUEVES siete horas y media diarias (7,5) y los viernes de siete (7) horas diarias y los sábados de cinco (5) horas para un total de cuarenta y dos (42) horas semanales. La jornada de trabajo de los trabajadores que hacen parte del área asistencial o operativa será por turnos, los cuales serán establecidos de acuerdo a las necesidades que el servicio requiera. La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces establecerá el horario de cada trabajador de acuerdo con las necesidades del cargo; como regla general las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

ÁREA ADMINISTRATIVA			ÁREA ASISTENCIAL O OPERATIVA
LUNES	7:30 - 12: 00 PM	2: 00 PM - 5: 00 PM	Turno mañana: 6:00 A.M.– 2:00 P.M. Turno tarde: 2:00 P.M. – 10:00 P.M. Turno noche: 10:00 P.M. – 6:00 A.M. Turno completo día: 6:00 A.M.– 6:00 P.M. Turno completo noche: 6:00 P.M. – 6:00 A.M.
MARTES	7:30 - 12: 00 PM	2: 00 PM - 5: 00 PM	
MIÉRCOLES	7:30 - 12: 00 PM	2: 00 PM - 5: 00 PM	
JUEVES	7:30 - 12: 00 PM	2: 00 PM - 5: 00 PM	
VIERNES	7:30 - 12: 00 PM	2: 00 PM - 4: 30 PM	

SABADO	7:30 - 12: 00 PM		
--------	------------------	--	--

**PARÁGRAFO PRIMERO. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** podrá modificar los horarios de trabajo de los trabajadores unilateralmente con el fin de que estos se adapten de la mejor manera a las necesidades del servicio, respetando en todo caso la jornada máxima legal.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** La regulación sobre la jornada máxima de trabajo no incluye a los empleados que desempeñan cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, los cuales trabajarán las horas necesarias para cumplir los objetivos estratégicos de la empresa sin que haya un recargo por trabajo extra o suplementario.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Aquellos cargos dentro de la empresa que por sus características no puedan regirse por las jornadas de trabajo expuestas en la presente cláusula, le corresponderá al jefe o director del área respectiva, utilizando el medio más expedito, determinar y notificar al trabajador excluido de su regulación la jornada de trabajo aplicable, precisándole la intensidad horaria, días que corresponda prestar el servicio y, además, tiempo de descanso dentro de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la exposición de cualquier otro aspecto relacionado con la jornada de trabajo que estime necesario. No obstante lo anterior, se podrá establecer una jornada o un horario distinto al trabajador de acuerdo con las necesidades de la empresa. Así mismo, según las funciones que este desempeñe, podrá realizar turnos de trabajo y en orden a ello será informado por cualquier medio, cuando sea el momento requerido.

**PARÁGRAFO CUARTO.** Cuando se disponga laborar en días domingos y/o festivos, por cada domingo y/o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

**ARTÍCULO 22. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** y el trabajador podrán pactar temporal o indefinidamente que el trabajador realice turnos sucesivos, que permitan funcionar a la institución o secciones de la misma durante todos los días de la semana sin interrupción. Estos turnos no podrán durar más de seis (6) horas cada día y treinta y seis (36) horas a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

**ARTÍCULO 23.** 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 SALUD

VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S. 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.

**ARTÍCULO 24.** Cualquier ausencia o interrupción injustificada a juicio de LA EMPRESA, da lugar a la pérdida del dominical, por no haber trabajado la semana completa, sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar, siguiendo el procedimiento establecido para la comprobación de faltas en este Reglamento Interno de Trabajo.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Para efectos de cómputos parciales o liquidaciones de salarios prestaciones y acreencias laborales, se tendrá en cuenta que cuando la remuneración por el servicio consista en el salario básico u ordinario mensual se retribuye el número de días trabajados, entendiendo todos los meses de treinta (30) días y el año de trescientos sesenta (360) días.

**ARTÍCULO 25. JORNADA ESPECIAL.** De igual manera, entre el empleador y los trabajadores se puede acordar temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajos sucesivos, que permitan operar LA EMPRESA o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

**ARTÍCULO 26. 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. El promedio semanal de las jornadas flexibles se ajustará a la reducción gradual de la Ley 2101 de 2021, so pena de generar horas extras automáticas.

**ARTÍCULO 27.** Durante las horas de labor, los trabajadores no podrán abandonar sus puestos de trabajo ni distraerse en otros intereses distintos a la labor encomendada. Las únicas excepciones al abandono del puesto de trabajo son la existencia de una emergencia y con las autorizaciones previas y expresas del superior inmediato.

**ARTÍCULO 28. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S** no podrá, aún con el consentimiento de los trabajadores, contratarlos para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Parágrafo del Artículo 20 Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 29. JORNADA FLEXIBLE PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON**

**RESPONSABILIDADES FAMILIARES DE CUIDADO.** Cuando la solicitud no perjudique a la operación de la EMPRESA, se podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo a modalidades de trabajo apoyadas por tecnologías.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El trabajador que pretenda esta concesión, deberá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible a la modalidad de trabajo a desarrollar. Esta solicitud debe encontrarse fundada en las razones que considere motivan con suficiencia la solicitud y deberá aportar los elementos que permitan probar, aunque sea de manera sumaria, la responsabilidad de familiares de cuidado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S** deberá evaluar la propuesta y otorgar respuesta en un término máximo de 15 días hábiles. En caso de considerar viable esta y aceptarla de manera expresa, notificará el inicio del proceso de implementación a seguir.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Transcurrido el término de 15 días sin respuesta, se entenderá que existe una renuencia injustificada, lo cual habilitará al trabajador para acudir ante el Comité de Convivencia o las autoridades administrativas para exigir el ajuste razonable de su jornada.

**ARTÍCULO 30. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL PARA PERSONAS CUIDADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S** podrá acordar medidas de flexibilidad horaria, trabajo en casa o remoto cuando el trabajador sea cuidador de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o civil, o primero de afinidad, siempre que cuente con la certificación de su condición y la actividad laboral lo permita. Este acuerdo no deberá afectar el cumplimiento de sus funciones y tiene como fin permitir la realización de actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El trabajador que pretenda esta concesión, deberá solicitar la concesión de medidas de flexibilidad horaria. Esta solicitud debe encontrarse fundada en las razones que considere motivan con suficiencia la solicitud y deberá aportar la certificación correspondiente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S** deberá evaluar la propuesta y otorgar respuesta en un término máximo de 15 días hábiles. En caso de considerar viable esta y aceptarla de manera expresa, notificará el inicio del proceso de implementación a seguir.

**PARÁGRAFO TERCERO.** La falta de respuesta oportuna por parte de la EMPRESA no

implica la aceptación de la propuesta. No obstante, **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S.** se obliga a emitir respuesta motivada en los términos legales. En caso de discrepancia, se agotará una etapa de conciliación ante el área de Gestión Humana para buscar un acuerdo que no afecte la prestación del servicio público de salud ni el derecho al cuidado del trabajador.

## CAPÍTULO IV

### HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTÍCULO 31. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO.** Salud Vital de Colombia IPS S.A.S. se acoge a las disposiciones legales y reglamentarias sobre la nueva regulación en materia laboral de acuerdo a la Ley 2466 de 2025 y se realizan los ajustes necesarios en cuanto al reconocimiento de las jornadas diurnas y nocturnas.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Para todos los efectos legales y de remuneración, se establecen los siguientes límites horarios:

- Trabajo Diurno o ordinario: 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.).
- Trabajo Nocturno: Es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) del día siguiente.

**ARTÍCULO 32.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede la máxima legal.

**ARTÍCULO 33.** Trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del C.S.T., solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y la empresa deberá Llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. La remuneración se realizará conforme a los recargos legales vigentes.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** LA EMPRESA deberá entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno, así como el suplementario o de horas extras, para los empleados menores de 18 años.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Queda prohibido la realización de horas extras sin la autorización

previa y formal de la empresa por conducto de sus representantes

**ARTÍCULO 34.** Las tasas y liquidación de recargos estarán sujetas de acuerdo a lo establecido en la normatividad laboral vigente en Colombia.

1. El trabajo nocturno, por el solo 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 1990.
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 remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. El trabajo en días dominicales y festivos se remunerará con un recargo sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, de acuerdo con el siguiente cronograma de incrementos progresivos establecido en la Ley 2466 de 2025:
  - A partir del 15 de julio de 2025: Recargo del ochenta por ciento (80%).
  - A partir del 15 de julio de 2026: Recargo del noventa por ciento (90%).
  - A partir del 15 de julio de 2027: Recargo del cien por ciento (100%).

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularse con algún otro.

**PARÁGRAFO SEGUNDO. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTÍCULO 35. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** no reconocerá el pago de trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice por escrito a sus trabajadores la Oficina de Recursos Humano o quien haga sus veces, después de que el jefe de departamento lo haya solicitado de forma previa a la realización del trabajo.

**ARTÍCULO 36.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras, o de recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con el salario del trabajo ordinario del período en que se ha causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

**ARTÍCULO 37. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S.** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo a lo establecido para tal efecto en el artículo 28 de este Reglamento.

## CAPÍTULO V

## DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

**ARTÍCULO 38.** 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: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero 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 y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).
4. Será día de descanso obligatorio, aquellos que por acuerdo entre las partes o en virtud de la necesidad operativa quede definido al interior de cada caso particular.

**ARTÍCULO 39. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** El trabajo dominical o en días festivos será cancelado de conformidad con los siguientes parámetros:

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del noventa por ciento (90%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas a partir de julio de 2026
3. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas a partir de julio de 2027.
4. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
5. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en

el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 de 2002).

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO. 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. S. T.).

**ARTÍCULO 40.** Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la remuneración prevista para la jornada en día dominical o festivo. (Artículo 181, Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 41.** Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden remplazarse sin grave perjuicio para SALUD VITAL, deben trabajar los domingos y días de fiesta, su trabajo se remunerará conforme al artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 42.** El descanso en los días de descanso obligatorio y los demás expresados en el artículo 38 de este reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

**PARÁGRAFO PRIMERO. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S** garantiza a todas las personas trabajadoras el derecho fundamental a desconectarse de las herramientas tecnológicas y de comunicación relacionadas con el trabajo, una vez finalizada su jornada laboral o durante vacaciones, licencias, permisos o descansos reconocidos legalmente. Ningún trabajador o trabajadora podrá ser sancionado ni afectado en sus condiciones laborales por ejercer este derecho, salvo en los casos de excepción previstos en este artículo y en la Ley 2191 de 2022.

Toda comunicación relacionada con el trabajo deberá efectuarse dentro del horario laboral. En caso de que, por motivos excepcionales, se realice fuera de este, deberá estar plenamente justificada y ajustada a los principios de necesidad y proporcionalidad, conforme lo establece la Sentencia C-331 de 2023. Ninguna persona trabajadora estará obligada a responder

mensajes, llamadas o correos fuera del horario laboral, y el silencio o la no respuesta fuera de este no podrá interpretarse como incumplimiento de deberes. Cualquier requerimiento excepcional deberá estar documentado y justificado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO. QUEJAS Y GARANTÍAS.** La empresa garantiza que todas las personas trabajadoras podrán presentar quejas, de manera personal o anónima, cuando consideren que se vulnera su derecho a la desconexión laboral. Dichas quejas se tramitarán de conformidad con el Procedimiento de Quejas ante el Comité de Convivencia Laboral, asegurando el debido proceso, la confidencialidad, la solución efectiva de conflictos y el seguimiento a los acuerdos alcanzados. La empresa se compromete a dar trámite oportuno a las quejas presentadas, adoptar las medidas correctivas necesarias y realizar actividades de sensibilización y capacitación periódica para fomentar una cultura de respeto hacia este derecho.

**PARÁGRAFO TERCERO. EXCEPCIONES.** El derecho a la desconexión laboral podrá suspenderse temporalmente en situaciones excepcionales, siempre bajo los principios de necesidad y proporcionalidad, en los siguientes casos:

1. **Emergencias o fuerza mayor:** En eventos como accidentes laborales, problemas críticos operativos, emergencias técnicas o situaciones imprevistas que comprometan la seguridad, la continuidad del servicio o el cumplimiento de compromisos esenciales. Estas situaciones deben ser excepcionales, justificadas y limitadas a lo estrictamente necesario para resolver la emergencia.
2. **Disponibilidad según la naturaleza del cargo:** En el marco de emergencias, todos los cargos pueden ser requeridos temporalmente, siempre que sus funciones estén relacionadas con la resolución de la situación, incluyendo trabajadores operativos, administrativos, técnicos y aquellos en cargos de dirección, confianza y manejo.
3. **Cargos de dirección, confianza y manejo:** Los trabajadores en estos roles podrán requerir una mayor disponibilidad fuera del horario laboral por la naturaleza estratégica de sus funciones, lo cual no implica renuncia permanente a su derecho al descanso. La empresa garantizará que estas solicitudes respeten los principios de necesidad y proporcionalidad y no se conviertan en práctica habitual.

**ARTÍCULO 43.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está 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.).

## VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 44. VACACIONES.** Los trabajadores que hubieran prestado sus servicios durante un (01) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, las cuales pueden concederse de manera colectiva a todos los trabajadores o parte de ellos.

**ARTÍCULO 45.** La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces notificará a los trabajadores las fechas específicas de las vacaciones por lo menos con quince (15) días de antelación. De igual forma, la empresa puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultaneas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaren un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

**ARTÍCULO 46.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho de reanudarlas (artículo 188 C.S.T.).

**ARTÍCULO 47.** Si el contrato de trabajo termina y el trabajador no hubiese disfrutado de las vacaciones por cualquier causa, tendrá derecho a la compensación de éstas en dinero y en proporción al tiempo trabajado. Para la compensación en dinero de estas vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

**ARTÍCULO 48. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación en dinero de estas vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

**ARTÍCULO 49.** En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (06) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (02) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (04) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

**PARÁGRAFO PRIMERO. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S** garantiza a todas las personas trabajadoras el derecho fundamental a desconectarse de las herramientas tecnológicas y de comunicación relacionadas con el trabajo, una vez finalizada su jornada laboral o durante vacaciones, licencias, permisos o descansos reconocidos legalmente.

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser sancionado ni afectado en sus condiciones laborales por ejercer este derecho, salvo en los casos de excepción previstos en esta política y en la Ley 2191 de 2022.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Quedan prohibidas las acumulaciones y la compensación aún parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años, durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

**ARTÍCULO 50.** 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 y el auxilio de transporte. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**ARTÍCULO 51. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** llevará un registro de vacaciones en el que anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

**ARTÍCULO 52.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año y en los contratos ocasionales o transitorios, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquier que este sea.

**ARTÍCULO 53. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS,** podrá señalar para todos o algunos de sus trabajadores una época fija de vacaciones simultáneas, y así lo hiciere, se entenderá que son anticipadas las vacaciones de que gocen los que en tal época no lleven un año cumplido de servicios y se abonarán a las que se causen al cumplirse en ese primer año.

## PERMISOS

**ARTÍCULO 54. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S.** concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- El trabajador deberá solicitar a través del aplicativo que la empresa disponga para ello, el permiso o licencia que requiere, con un término de anticipación no inferior a dos (2) días hábiles. Mediante este escrito informará de manera precisa las razones que lo motivan; e indicará el tiempo de duración requerido. Salvo para el caso de grave calamidad doméstica en la cual la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir esta, según lo permitan las circunstancias, y se requerirá que el trabajador allegue los soportes que demuestren tal situación. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en las normas internas de **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S.**
- Los permisos y licencias se otorgarán siempre y cuando el número de trabajadores que se ausente no perjudiquen la marcha normal de **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S.** o de la dependencia respectiva, a juicio del jefe de esta.
- Los permisos y licencias se otorgarán siempre y cuando el trabajador no haya sido citado previamente a diligencia descargos o no se la haya comunicado una sanción disciplinaria en coincidencia con el día o días solicitados como permiso.
- Los permisos que conceda **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S.** serán remunerados o no, de acuerdo con lo dispuesto para tal efecto en las normas internas.
- Los trabajadores no podrán faltar al trabajo o ausentarse de él sin haber recibido la autorización correspondiente de permiso o licencia, salvo en los casos de grave calamidad doméstica.
- El tiempo empleado en los permisos o licencias no remuneradas, no se computarán en la liquidación del salario, prestaciones correspondientes y vacaciones, excepto cuando **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S.** autorice previamente la compensación del tiempo en horas distintas de las del turno o jornada.
- Una vez concluida la licencia o permiso, el trabajador está en la obligación de reincorporarse a sus funciones.

**ARTÍCULO 55. LICENCIAS REMUNERADAS.** El empleador concederá una licencia remunerada en los siguientes eventos:

- a) **En caso de grave calamidad doméstica**, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las

circunstancias y corresponderá al empleador otorgar los días que considere necesarios, hasta cinco (5) días hábiles, los cuales no son acumulables con vacaciones, e improrrogables y renunciables por parte del trabajador. El trabajador debe entregar al día siguiente del permiso concedido los soportes que comprueben las circunstancias de grave calamidad doméstica. La calamidad doméstica ha sido entendida como todo suceso personal o familiar (hasta 3 consanguinidad, 2 afinidad, 1 civil), cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar de este, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral.

Es considerado grave calamidad doméstica:

- Accidente de un miembro del núcleo familiar (hijos, cónyuge o compañero permanente y padres).
- Grave enfermedad de un miembro del núcleo familiar (hijos, cónyuge o compañero permanente y padres). Licencia habilitada una vez al año calendario.
- Hechos acaecidos en ocasión de actos terroristas.
- Hechos acaecidos en ocasión de actos de la naturaleza como terremotos, inundaciones, asonadas, deslizamientos de tierra, erosiones, derrumbes entre otros.
- Hechos acaecidos en ocasión de actos vandálicos como robo de apartamentos, paseo millonario, etc. Para esta licencia el empleado deberá acreditar la ocurrencia del hecho con denuncia legal ante la autoridad judicial respectiva.

En caso de que el hecho considerado para el empleado como grave calamidad doméstica no se encuentre señalada en el presente reglamento, podrá solicitar dicha licencia la cual será calificada por el jefe directo, y aprobada por Talento Humano o quien haga sus veces en **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS**.

- b) **En caso de sufragio:** **LA EMPRESA** concederá al trabajador medio día de descanso remunerado dentro del mes siguiente al día de las elecciones. Si el trabajador prestó el servicio de jurado electoral, el descanso remunerado será de un (1) día, dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes al día de las elecciones. En caso de haber sido jurado electoral y además haber sufra-gado, se le concederá al trabajador un (1) día y medio de descanso remunerado. El trabajador deberá acreditar el sufragio o la condición de jurado electoral dentro de ese mes; de lo contrario perderá el día de descanso remunerado.

- c) **En caso de desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación:** se concederá al trabajador una licencia remunerada, dependiendo del término que dure dicho cargo.
- d) **En caso de entierro de compañeros de trabajo:** se concederá al trabajador un permiso remunerado. El aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los empleados del área de trabajo.
- e) **En caso de concurrencia al servicio médico correspondiente (Citas médicas urgentes o con especialistas):** el empleador concederá al trabajador el permiso. El trabajador deberá dar aviso con anticipación mínima de dos (2) días o según lo permita las circunstancias, y deberá aportar la documentación que lo soporte. Para efectos de comprobar la circunstancia y asistencia al servicio médico, el empleado deberá entregar al día siguiente del permiso concedido la correspondiente certificación de la E.P.S. o I.P.S. según sea el caso.
- f) **Licencia por salud menstrual incapacitante:** De conformidad con lo establecido en la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes, la Empresa garantizará el derecho a la licencia por salud menstrual a las trabajadoras y personas menstruantes que padezcan de síntomas físicos o psicológicos severos y/o patologías relacionadas (como endometriosis, síndrome de ovario poliquístico, entre otras) que les impidan el normal desarrollo de sus funciones. Para su efectividad se seguirá el siguiente protocolo:
- La trabajadora tendrá derecho a una licencia remunerada de hasta dos (2) días por mes, los cuales no serán descontables de sus vacaciones ni afectarán el pago de prestaciones sociales o seguridad social.
  - Para el reconocimiento de esta licencia, la trabajadora deberá presentar, por una única vez, una certificación médica expedida por su EPS o médico tratante donde conste el diagnóstico de salud menstrual incapacitante. Dicha certificación tendrá una vigencia de un (1) año, tras el cual deberá ser renovada.
  - La trabajadora deberá informar a su jefe inmediato o al área de Talento Humano sobre el uso de la licencia, preferiblemente el mismo día de la ausencia o dentro de las 24 horas siguientes, a través de los canales institucionales definidos en este reglamento.
  - Confidencialidad y no discriminación: La información médica relacionada con esta licencia será tratada bajo estricta reserva legal. Queda terminantemente prohibido cualquier acto de estigmatización, discriminación o afectación en la evaluación de desempeño de la trabajadora por el uso de este derecho legal.

- g) **Licencia de maternidad:** será otorgada a la progenitora del recién nacido, a la madre adoptante del menor de dieciocho (18) años o al padre adoptante cuando éste carezca de cónyuge o compañera permanente, por un periodo equivalente a dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso; teniendo en cuenta todas las demás disposiciones de la ley 1822 de 2017 y Ley 2114 de 2021 y los procedimientos internos de la empresa.
- h) **Licencia de paternidad:** de conformidad con lo establecido en la Ley 2114 de 2021, se concederá al esposo o compañero permanente, licencia remunerada por el término de dos (2) semanas, conforme a las reglas en dicha Ley referidas y los procedimientos internos de la empresa.
- i) **Permiso de Lactancia:** se concederá a la trabajadora lactante otorgando dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor: siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno continua y se aporte prueba al respecto.

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

- j) **Obligaciones escolares como acudiente:** se concederá al trabajador o trabajadora permiso para asistir a obligaciones escolares de sus hijos, siempre que esta solicitud sea radicada por los medios dispuestos por la empresa con al menos tres (3) días de anterioridad y con el soporte que acredite la obligatoriedad de su asistencia a la mencionada diligencia.
- k) **Citaciones judiciales, administrativas o legales:** se concederá al trabajador o trabajadora permiso para asistir a diligencias de carácter judicial, administrativa o legal, siempre que esta solicitud sea radicada por los medios dispuestos por la empresa con al menos tres (3) días de anterioridad y con el soporte que acredite la mencionada citación.
- l) **Día libre por uso de bicicleta Certificado (1 día cada 6 meses):** la empresa podrá evaluar la concesión de un día al semestre por el uso de la bicicleta como medio de transporte. Este día estará sujeto a la revisión de la necesidad operativa, la capacidad

de la empresa para cubrir la ausencia y general, a que no cause o amenace causar un perjuicio para la empresa.

- m) **Licencia por Luto**, se concederá 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. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Ley 1280 de 2009).

Se tienen los siguientes grados de parentesco:

- **CÓNYUGE, COMPAÑERO O COMPAÑERA PERMANENTE:** bajo matrimonio católico, religioso, civil o registro de sociedad marital de hecho ante notaria.
- **FAMILIAR HASTA EL GRADO SEGUNDO DE CONSANGUINIDAD:** padres e hijos (primer grado) abuelos, nietos y hermanos (segundo grado).
- **PRIMERO AFINIDAD:** Suegros
- **PRIMERO CIVIL:** hijo adoptivo o padre/madre adoptante.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** En cuanto a los permisos para asistir al servicio médico, el trabajador deberá procurar que las citas médicas programadas previamente sean en horarios no laborales o al inicio o finalización de la jornada laboral con el fin de que la misma se vea afectada lo menos posible.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** La ausencia del trabajador requiere autorización expresa por parte del jefe inmediato o su superior directo rigiéndose por el procedimiento interno existente y aportando los documentos que sean necesarios para el permiso y debidamente notificados por los medios que la empresa disponga.

**ARTÍCULO 56. PERMISOS ESPECIALES.** La empresa podrá conceder permisos especiales al trabajador sin que afecte su ingreso mensual, por las siguientes causas y términos:

- a) Para contraer matrimonio, tres (3) días hábiles. Deberá comunicar la fecha de su matrimonio al superior correspondiente de la empresa por escrito y con no menos de Treinta (30) días de anticipación.
- b) Por grados, con reconocimiento académico, un día (1) hábil.
- c) Para representar a la empresa cuando haya sido objeto de una designación para tal efecto, por el tiempo que dure la representación.

**ARTÍCULO 57. LICENCIAS NO REMUNERADAS.** Los permisos y licencias no remuneradas deberán solicitarse por los medios de comunicación que la empresa disponga, ante el respectivo líder de área quien deberá poner su visto bueno, y dar traslado de esta al área Talento Humano o a quien haga sus veces, reportando de ser necesario el trabajador que va a cubrir dicha falta. La solicitud debe realizarse con especificación clara y precisa de las razones que lo motivan y con determinación del tiempo probable de duración.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Mientras el trabajador se encuentre haciendo uso de licencia no remunerada, el contrato de trabajo queda suspendido de conformidad con lo establecido en el artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo y en este caso, **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S.** sólo asumirá las obligaciones que le imponen la ley, artículo 53 CST.

**ARTÍCULO 58.** El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente u hora de aquel en que termine el permiso o licencia. El incumplimiento de esta obligación implica la terminación del contrato de trabajo por justa causa, previo trámite del proceso disciplinario por abandono voluntario del empleo, salvo fuerza mayor o caso fortuito, cuya demostración satisfactoria deberá hacerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

## CAPÍTULO VI

### SALARIO, MODALIDADES, PERIODOS DE PAGO

**ARTÍCULO 59. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** 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.

**ARTÍCULO 60.** 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, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al

SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

El trabajador que desea acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (L. 50/9, art 18)

**ARTÍCULO 61.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el domicilio en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que este cese.

**ARTÍCULO 62.** Los pagos se efectuarán así: los de jornales, si los hubiere, al vencimiento de cada semana; los de sueldos por periodos mayores de quince (15) días en la forma en que se indica en el artículo siguiente de este Reglamento. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se sucedan en el mes.

**ARTÍCULO 63.** Salvo los casos en que se convenga pagos parciales en especie, el salario se pagará mensualmente en dinero, moneda legal, al finalizar cada mes, al trabajador directamente o la persona que él autorice por escrito, mediante consignación en la cuenta personal registrada ante la Oficina de Recursos Humanos.

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

**ARTÍCULO 65.** Podrá estipularse salario en especie con los trabajadores. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o acuerdo sobre el valor real se estimará parcialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando el trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor del salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%). Sobre este tipo de salario es viable el acuerdo sobre sumas que no serán consideradas como factor de salario en el cómputo de las obligaciones laborales, a que se refiere el artículo 128 Código Sustantivo del Trabajo, reformado por el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

**ARTÍCULO 66.** Los reclamos originados en el cómputo de la remuneración mensual, se harán por el interesado dentro de los tres (03) días hábiles siguientes al pago correspondiente, sin perjuicio del derecho que asiste al trabajador de reclamar dentro de los términos que la ley señala.

**ARTÍCULO 67. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** pagará el salario mínimo que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que, por razón del servicio contratado, por disposiciones legales, solo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, es decir, proporcionalmente al trabajo realizado. Siempre con la salvedad para los contratos de trabajo con menores de edad.

## DESCUENTOS Y PRÉSTAMOS

**ARTÍCULO 68. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con la empresa o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, maquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley. La empresa queda obligada a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley.

**ARTÍCULO 69. PRÉSTAMOS. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda. Cuando pese a existir acuerdo, la empresa modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.

## CAPÍTULO VII

### SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**ARTÍCULO 70.** Es obligación de **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** 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, de higiene y seguridad industrial, de conformidad con el sistema de

gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

**ARTÍCULO 71.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS y/o ARP a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estarán a cargo de **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS**, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 72.** Todo trabajador, desde el mismo día que se siente enfermo, deberá comunicarlo al superior inmediato y a la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces de **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS**, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente (EPS) a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 73.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTÍCULO 74.** El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de laboral, pero que sea contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente dando aplicación al Decreto 2351 de 1965, artículo 70, literal (A) numeral 15.

**ARTÍCULO 75.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general y particularmente a las que ordene **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** para prevención de las enfermedades y de posibles riesgos que se puedan presentar en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro los programas de salud ocupacional de **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** que le hayan comunicado por escrito, faculta al empleador para la terminación del vínculo laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la

Protección Social, respetando el derecho de la defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

**ARTÍCULO 76.** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto No. 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

**ARTÍCULO 77.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe del departamento respectivo o a la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien diligenciará el respectivo formato de reporte de accidente de trabajo y lo enviará a la ARP y EPS simultáneamente en un término no mayor de dos (2) días hábiles, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, quien indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. La entidad prestadora de los servicios de salud que haya atendido al trabajador, continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 78. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** no será responsable por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**ARTÍCULO 79.** De todo accidente se llevará registro, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales si los hubiere, y en forma sintética de lo que pueden declarar.

**ARTÍCULO 80.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** como los trabajadores, se someterán a las normas del reglamento de higiene y seguridad industrial que aquel tenga vigente, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 352 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 81.** La empresa, es responsable de la seguridad y salud de los trabajadores en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes. Cuando el servicio se presenta en oficio o actividades particularmente riesgosas o los trabajadores requieran un adiestramiento particular en cuanto a prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la empresa y el usuario determinará expresamente la forma como se atenderá estas

obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a la empresa, de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión.

## CAPÍTULO VIII

### PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTÍCULO 82.** Los trabajadores tienen los siguientes deberes:

- a. Respeto y subordinación a sus superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Llegar puntualmente al lugar de trabajo asignado.
- d. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- e. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- f. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, diligencia, calidad, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- g. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- h. Ser veraz en todo caso, y suministrar las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten, ajustados a la verdad.
- i. Recibir, aceptar y cumplir órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y el comportamiento laboral en general, con verdadera intención de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho de la empresa.
- j. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el cabal cumplimiento de sus funciones y el manejo de las máquinas, elementos e instrumentos de trabajo y para evitar accidentes de trabajo.
- k. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, siendo prohibido ausentarse sin permiso del respectivo jefe inmediato.
- l. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
- m. Conocer los métodos, los procedimientos de trabajo y los riesgos inherentes a cada tarea.
- n. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
- o. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

- p. Participar con responsabilidad en los cursos y programas especiales de formación, capacitación, entrenamiento y desarrollo personal, organizados e indicados por la empresa a los que se le invite a participar.
- q. Conocer y acatar los diferentes reglamentos, políticas, procedimientos, directrices, lineamientos y demás información de la empresa.
- r. Informar oportunamente a la empresa cualquier irregularidad o peligro que ponga en riesgo las personas, las cosas o continuidad de las labores.
- s. Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la empresa o quien contrate, la administradora de riesgos laborales o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o los lugares de trabajo.

## CAPÍTULO IX

### ORDEN JERÁRQUICO

**ARTÍCULO 83.** El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS**, en orden ascendente, es el siguiente:

- Gerente General
- Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces
- Administración
- Coordinación Médica
- Jefes Coordinadores

**PARÁGRAFO ÚNICO.** De los cargos mencionados, la facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores está en cabeza de la Oficina de Recursos Humanos o su delegado, sin perjuicio de las observaciones que los jefes directos realicen a su empleado en el ejercicio de su cargo y responsabilidades.

## CAPÍTULO X

### LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

**ARTÍCULO 84.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres:

1. En trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.
2. En trabajos subterráneos y en general trabajar en labores peligrosas e insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

**ARTÍCULO 85.** Ninguna persona menor de dieciocho (18) años podrá ser empleada para realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos (2) años periódicamente en distintos medios de comunicación.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** No obstante lo anterior, los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un Instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garantice plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los mayores de quince (15) años y menores de 17 la jornada diurna será máximo de seis (6) horas diarias, y treinta (30) horas a la semana y no pueden trabajar después de las 6:00 p. m. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y no pueden trabajar después de las 8:00 p. m. Las adolescentes embarazadas mayores de 15 y menores de 18 años no podrán trabajar más de cuatro (4) horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia sin disminución de su salario y prestaciones sociales. (ART. 114 Ley 1098 de 2006 - Código de Infancia y Adolescencia).

**ARTÍCULO 86. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** deberá llevar un registro de todas las personas menores de dieciocho (18) años empleadas por ella, en el que indicará la fecha de nacimiento de las mismas.

## CAPÍTULO XI

### OBLIGACIONES ESPECIALES Y PROHIBICIONES PARA SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS Y LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 87.** Son obligaciones especiales de **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS**:

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 la empresa 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, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 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 familiares que con él convivieren.
9. Llevar un registro de horas extras y de trabajadores menores de edad.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo y conceder la licencia de paternidad para el trabajador cuya esposa o compañera permanente haya dado a luz, en los términos establecidos en la Ley.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de incapacidades médicas, periodos de embarazo o licencias de maternidad. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique al trabajador en tales períodos.
12. Cumplir con el presente reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Además de las obligaciones especiales a cargo de la empresa, esta garantizará el acceso al trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al sistema de seguridad social integral, suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, siempre que su remuneración sea hasta dos (2) veces el salario mínimo legal vigente.
14. Implementar las acciones necesarias para eliminar las barreras de acceso laboral promoviendo la inclusión sin discriminación de poblaciones vulnerables.
15. Atender con diligencia las órdenes de autoridades a favor de víctimas de la violencia basada en sexo y contra el presunto agresor.
16. Contratar o mantener contratados la cantidad de personas con discapacidad que fije la ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes, según corresponda.
17. Dar preferencia en la reubicación, sin afectar condiciones, a víctimas de violencia de pareja o intrafamiliar, garantizando su vida e integridad.
18. Reportar los contratos con personas con discapacidad en los 15 días siguientes a su firma, en la web del Ministerio del Trabajo y llevar registro de los contratos reportados, manteniendo la reserva de dicha información, según corresponda.

**ARTÍCULO 88.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar con 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. El trabajador se obliga a no revelar a ningún tercero, sin la autorización previa, expresa y por escrito de la empresa cualquier información relacionada con su trabajo directa o indirectamente.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los equipos y dispositivos médicos, instrumentos, útiles que les hayan facilitado y las materias primas

- sobrantes que la empresa haya entregado para su trabajo. Informar oportunamente alguna inconsistencia con estos.
4. Observar con la mayor diligencia y cuidado las mínimas normas de aseo personal y de su sitio de trabajo.
  5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
  6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
  7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas, bienes o intereses de la empresa.
  8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial o por el médico de la empresa o las autoridades del ramo, así como utilizar los elementos de protección contra accidentes, de acuerdo a la reglamentación del caso.
  9. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
  10. Registrar en la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, su domicilio, dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
  11. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad, y poniendo al servicio de la empresa toda su capacidad normal de trabajo.
  12. Desarrollar el objeto del contrato de acuerdo con los principios de la empresa, sus políticas institucionales y los métodos, usos y prácticas señalados por la misma.
  13. Observar rigurosamente las normas contractuales, reglamentarias, y legales dispuestas por la empresa, en decretos, resoluciones, acuerdos, circulares, reglamentaciones especiales o aquellas que personalmente se le indiquen al trabajador.
  14. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
  15. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.
  16. Usar los uniformes y/o dotaciones suministradas por la empresa, de conformidad con las instrucciones impartidas de modo general o particular a cada trabajador exclusivamente por la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
  17. Portar en un lugar visible el carné que lo identifica como trabajador de la empresa.
  18. Practicarse el examen ocupacional de ingreso, periódico y de egreso de acuerdo a las indicaciones impartidas por la empresa.
  19. Asistir con puntualidad y participar de manera activa en los cursos de capacitación, comités institucionales, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la empresa dentro o fuera de su recinto. Someterse periódicamente a las evaluaciones de conocimientos programadas por la empresa.
  20. Dar cumplimiento al código de buen gobierno y de ética, a las normas políticas de

- seguridad informática y al manual de seguridad informática.
21. Conocer y aplicar la política de calidad del paciente establecida en el comité de calidad institucional. Así mismo reportar cualquier situación que atente contra la seguridad del paciente.
  22. Mantener el secreto profesional como principio ético institucional.
  23. Brindar al paciente y a sus familiares un trato respetuoso, amable y cordial evitando en todo momento situaciones que afecten su intimidad y dignidad.
  24. Suscribir los acuerdos y cláusulas de confidencialidad que la empresa le señale, en función del cargo frente a datos sensibles y de carácter reservado o confidencial, que por sus funciones y por su naturaleza, conocimiento y confianza la empresa suministre.
  25. Denunciar conductas o acciones de acoso laboral ante las instancias correspondientes.
  26. Informar directamente, o por interpuesta persona, y de manera inmediata, la incapacidad médica que le haya sido prescrita allegando el documento que la soporte.
  27. Conocer la plataforma estratégica institucional
  28. Realizar la solicitud de cambio de turno con tres (3) días de anterioridad, sin exceder las horas semanales
  29. Estar pendientes de las llamadas que se realizan para las disponibilidades que se presenten en el servicio, en los turnos de noche estas serán hasta las 00:00 horas.

**ARTÍCULO 89.** Se prohíbe a **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS:**

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de estos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a. Respecto de los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113,150, 151,152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, en los casos de multas; retenciones por concepto de cuotas sindicales, cooperativas o cajas de ahorro; aportes al Instituto de los Seguros Sociales o a las Entidades Promotoras de Salud del sector privado; aportes a los Fondos de Pensiones, retención en la fuente y pago de impuestos; deducciones por conceptos de préstamos, anticipos de salarios en los casos autorizados por los inspectores de Trabajo; y en los casos de cuotas sindicales extraordinarias decretadas por las asociaciones sindicales.
  - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c. En cuanto a las cesantías y a las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo

del Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS**
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por otro motivo cualquiera que se refiera a las demás condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos 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, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan 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. El cierre intempestivo de la empresa. Si lo hiciera, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador, en forma ilegal, ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo el conflicto.

**ARTÍCULO 90.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de las instalaciones de la empresa, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado por el empleador o quien haga sus veces
2. Presentarse o permanecer en el trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o psicoactivas.
3. Introducir, portar o conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores, vigilantes o escoltas.
4. Faltar total o parcialmente al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de

trabajo

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender laborales, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, actividades comerciales, suscripciones, ventas o cualquier otra clase de propaganda y actos semejantes 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 suministrados por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado.
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 las maquinas, elementos, edificios, talleres o cualquier otra dependencia de trabajo
10. Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido.
11. Incumplir con las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas.
12. Usar las redes corporativas, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que la empresa ponga a su disposición para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo.
13. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de la empresa datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la empresa
14. Dejar de marcar su control de ingreso y salida, marcar el de otro trabajador, sustituir a este en cualquier forma irregular y sin autorización previa.
15. El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente.
16. Todo acto de indisciplina, mala fe o discusiones durante la jornada de trabajo.
17. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
18. El acoso sexual en cualquiera de sus formas.
19. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, las de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las maquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
20. Entrar a las instalaciones de la empresa, en horas que no sean indicadas para el desempeño de sus propias funciones o permanecer en ellas después de haber terminado su jornada de trabajo, sin tener autorización para ello.
21. Presentarse a trabajar sin el respectivo uniforme o vestido, o en forma inadecuada en correspondencia con la naturaleza del trabajo que desempeña.
22. Extralimitarse en el ejercicio de sus funciones o asumir otras que no son de su competencia, según el manual de funciones, las guías y protocolos, el manual de

procesos y procedimientos dentro de la organización empresarial y jerárquica de **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS**.

23. Utilizar lenguaje soez e inapropiado hacia los compañeros, pacientes y clientes externos.
24. Las demás contempladas en los reglamentos, políticas generales y estatutos de **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS**.
25. Usar el celular en el área asistencial y el uso prolongado del mismo.
26. Utilización de manos libres, audífonos y radios a volumen alto.
27. Uso de anillos, pulseras, relojes, esmalte, uñas largas y cabello suelto en el área asistencial.
28. No seguir el conducto regular de acuerdo al orden jerárquico establecido en la empresa
29. Hablar en voz alta, emitir carcajadas, gritos y fomentar desorden dentro del sitio de trabajo.
30. Uso de los equipos para beneficio propio, utilizar las instalaciones físicas y los elementos de trabajo de **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** para implementar en actividades no laborales y con fines meramente personales.
31. El uso, porte o manipulación de teléfonos celulares personales, tabletas o cualquier dispositivo electrónico de comunicación privada durante la permanencia en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) y demás áreas asistenciales críticas. Está prohibición aplica durante todo el turno de servicio, exceptuando los periodos de descanso autorizados por fuera de dicha área. El trabajador deberá dejar su dispositivo en el locker o espacio asignado para sus pertenencias personales antes de ingresar a la unidad.

## CAPÍTULO XII

### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 91. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallo arbitral o en el contrato de trabajo. (Art 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.

**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.

**ARTÍCULO 92.** Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la empresa y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones establecidos en el presente reglamento.

**ARTÍCULO 93.** Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores:

1. Faltas Leves
2. Faltas Graves

**PARÁGRAFO PRIMERO.** La calificación de las faltas y la determinación de la gravedad o levedad de las mismas la determinará la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, el cual tendrá en cuenta los siguientes criterios de graduación:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación en la prestación del servicio de la empresa
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado a la empresa
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias de atenuación y agravación en las que se cometió la falta

**ARTÍCULO 94.** Se establecen las siguientes faltas leves y sus sanciones disciplinarias:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos para iniciar la jornada laboral
2. El retiro anticipado de la jornada laboral
3. El daño de material intencional o culposo causado por el trabajador a los elementos de trabajo, maquinaria, equipos, materia prima y mercancías de la empresa, cuyo

significado económico según evaluación del patrono no justifique la terminación unilateral del contrato de trabajo

4. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente por primera vez
5. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o según las instrucciones que haya recibido de la empresa, cuando su carácter no revista tal gravedad que constituya justa causa de despido
6. El uso permanente o frecuente de internet o tecnologías para atender asuntos ajenos a los laborales
7. No usar el uniforme de dotación en la forma establecida por la empresa
8. La omisión o la violación de los procedimientos establecidos por la empresa

**PARÁGRAFO ÚNICO. Sanciones disciplinarias.** Para aplicar las sanciones, la Oficina de Recursos Humano o quien haga sus veces debe realizar el procedimiento disciplinario de descargos.

- a. Por primera vez, amonestación escrita o llamado de atención por escrito con copia a la historia laboral
- b. Por segunda vez, suspensión del trabajo hasta por tres (3) días, sin derecho a remuneración
- c. Por tercera vez o más, se constituye en falta grave y se aplican las sanciones correspondientes.

**ARTÍCULO 95.** Sin perjuicio de lo establecido en las demás normas del presente reglamento, se consideran como faltas graves:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos para iniciar la jornada laboral sin excusa suficiente, por tercera vez
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez
3. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales, las contenidas en este reglamento o en otras disposiciones de carácter administrativo o reglamentario que imparta la empresa en forma general y/o particular.
5. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo superior inmediato para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo, y en general, la recurrente y constante negativa a acatar las medidas de promoción y prevención del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

6. Violación en el manejo de la información y confidencialidad de documentos institucionales, software y demás aplicaciones técnicas, sin perjuicio de las acciones penales establecidas en la legislación colombiana.
7. La conducta que atente contra los valores institucionales.
8. No informar oportunamente a la empresa sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios.
9. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
10. No atender al personal, a los pacientes o sus familiares, y al público en general con el cuidado, esmero, respeto, agrado y en los términos establecidos por la empresa
11. Sustraer de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin autorización escrita y firmada por la autoridad pertinente para cada caso.
12. Sustraer de la empresa elementos de algún miembro de la empresa sin la autorización requerida.
13. Toda indisciplina, falta, falla incumplimiento, descuido, desacato de las instrucciones, daños y desperdicio de materiales, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas.
14. Presentarse o permanecer en el trabajo en estado de alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o de drogas psicoactivas.
15. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina que incurra el trabajador en sus labores o dentro de las instalaciones de la empresa en contra de esta o de algún integrante de ella.
16. Realizar o protagonizar escándalos dentro de las instalaciones de la empresa o en el desempeño de sus funciones.
17. No utilizar reiterativamente los uniformes ni calzado y en general la dotación asignados por parte de empresa sin justa causa.
18. Atentar contra la seguridad integral del paciente.
19. El incumplimiento o la prohibición del uso de celular en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), por cuanto constituye una violación a los protocolos de bioseguridad, seguridad del paciente y un riesgo inminente de violación a la reserva legal de la historia clínica y al derecho a la intimidad de los pacientes, independientemente de si se causó un perjuicio efectivo o no.

**PARÁGRAFO ÚNICO. Sanciones disciplinarias.** Para aplicar las sanciones, la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces debe realizar el procedimiento disciplinario de descargos.

- a. Por primera vez, suspensión en el trabajo desde cuatro (4) días hasta por ocho (8) días, sin derecho a remuneración

- b. Por segunda vez, suspensión del trabajo desde nueve (9) días hasta por dos (2) meses, sin derecho a remuneración.

**ARTÍCULO 96.** La empresa no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento, pero, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, se podrá prescindir o cambiar la sanción por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, etc., por escrito o verbalmente.

### CAPÍTULO XIII

#### PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 97.** Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar a la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las correspondientes pruebas que soporten los mismos, para efectos de adelantar el proceso establecido. Cuando la empresa tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces le notificará al trabajador por escrito, para que pueda presentar sus descargos.

La empresa garantizará el derecho de defensa del trabajador inculpado, quien podrá solicitar ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso. Teniendo en cuenta que en la empresa no existe sindicato, la empresa cumple su obligación oyendo a dos (2) compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere.

Para efectos de la notificación, esta se hará de manera personal, pudiendo utilizar medios tecnológicos (correo electrónico) para que este conozca sobre la apertura del proceso disciplinario y la citación a rendir descargos.

El proceso para la imposición de faltas disciplinarias será adelantado siguiendo los siguientes presupuestos:

1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona quien se imputan las conductas posibles de sanción.
2. La formulación escrita de los cargos imputados, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.
3. El traslado previo al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos,

controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, para lo cual la empresa otorgara un término no menor a cinco (5) días hábiles.

5. El pronunciamiento definitivo del empleador, mediante un acto motivado y congruente, el cual será notificado posterior al trámite de descargos.
6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.
7. La posibilidad de que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ante el superior jerárquico de aquel que impone la sanción, quien tomara una decisión a más tardar dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes.

Una vez oídos en descargos, la empresa procederá a imponer la sanción respectiva, según la gravedad de la falta cometida. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Si el trabajador citado a descargos no concurriere a la citación, la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, dejará constancia por escrito de la inasistencia, con la firma de dos testigos, y lo citará por escrito por última vez a la diligencia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** En caso de inasistencia a la última citación, la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces procederá a aplicar la sanción correspondiente.

**ARTÍCULO 98.** En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamados de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los tres (3) días siguientes. Si la oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces no recibe en plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido y la amonestación y/o llamado de atención quedara en firme.

**ARTÍCULO 99.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

## CAPÍTULO XIV

### RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

**ARTÍCULO 100.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante el jefe inmediato; si este no le diese solución o el trabajador no se sintiere satisfecho con la solución, podrá elevar su reclamación a la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quienes lo oirán y resolverán en justicia y equidad. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo sonable,

atendida su naturaleza.

**ARTÍCULO 101.** Para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, los trabajadores pueden asesorar del sindicato respectivo.

## CAPÍTULO XV

### PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE OBLIGATORIAS

**ARTÍCULO 102. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** no tiene prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

## CAPÍTULO XVI

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

**ARTÍCULO 103. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S.** al ser garantista de la dignidad humana de los trabajadores, no admite conductas relacionadas con el acoso laboral o el acoso sexual en el ámbito laboral y establece mecanismos de prevención de este.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Son bienes jurídicos protegidos por la ley, el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

**ARTÍCULO 104.** Se entenderá por acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo, o un subalterno, encaminada a infundir miedo, terror y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales, cuya definición se encuentra consagrado en la Ley 1010 de 2006 en su artículo 2:

- Maltrato laboral.
- Persecución Laboral.
- Discriminación Laboral.
- Entorpecimiento laboral.
- Inequidad Laboral.

- Desprotección Laboral.

**ARTÍCULO 105.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 106.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, Círculos de Participación o Grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral convivente;
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar, relacionadas con situaciones laborales 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 107. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso laboral, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el incumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
11. El trato notoriamente discriminado respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Un (1) sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por si sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba

reconocidos en la Ley procesal Civil.

#### **ARTÍCULO 108. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.**

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza pública conforme al principio constitucional de obediencia debida; los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos, La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional; La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
2. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
3. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación pública.
4. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano de que trata el ART. 95 de la Constitución Nacional.
5. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
6. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
7. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo. Deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminados.

**ARTÍCULO 109.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un Comité integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado, tal como lo determina la

resolución 1356 de 2012 y la resolución 652 de 2012. Este Comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral” y será presentado oficialmente a los trabajadores.

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
  - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa, en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables e involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
  - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
  - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo en principio la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
  - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
  - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del Artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
  - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este Comité se reunirá por lo menos una (1) vez cada tres (3) meses; designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral, con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del Comité realizaren los miembros de la comunidad para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar las posibles situaciones de acoso laboral, el Comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado a las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente Reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral, para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

**ARTÍCULO 110. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** De conformidad con el artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, el Comité de Convivencia Laboral, tendrá la facultad de obrar como mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral, aplicando el mismo procedimiento interno, como es el de buscar el acercamiento entre los trabajadores y la empresa, estudiando y resolviendo dentro de las normas legales y reglamentarias, dentro del espíritu de justicia y mutuo respeto, las diferencias y reclamos que se presentaren con respeto a la aplicación e interpretación de la Ley de Acoso Laboral. El Comité de Convivencia Laboral de la empresa, será conformado según lo establecido en la Resolución 612 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012, en todo caso, el Comité de Convivencia actuará de manera confidencial, conciliatorio y efectivo, para prever y superar conductas de acoso laboral, al Comité se le asignan las funciones establecidas en la Resolución 652 de 2012.

**ARTÍCULO 111. ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL.** De conformidad a las disposiciones de la ley 2365 de 2024, LA EMPRESA se compromete a tener cero tolerancias con los actos que puedan enmarcarse dentro del acoso sexual en el ámbito laboral. Para ello, adoptará las siguientes medidas:

1. Crear una política interna de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, que será de obligatorio cumplimiento para los trabajadores y trabajadoras. Esta política será publicada en el Sistema de Gestión de Calidad.
2. Definir rutas de acción y metodología de intervención (para víctima y para el presunto responsable). En el evento en el que un colaborador o colaboradora considere ser víctima de acoso sexual en el ámbito laboral, podrá reportar a la Oficina de Talento Humano o quien haga sus veces o por cualquier otro medio que garantice la comunicación con el área de gestión humana o legal de la compañía. Ambas áreas gestionarán de manera prioritaria la atención y trámite que la queja requiera; y pondrán en marcha el procedimiento publicado al interior del Sistema de Gestión de Calidad, garantizando la confidencialidad, trato justo, presunción de inocencia y protección a la víctima.

3. En caso de que la víctima así lo considere, o a oficio dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados, la empresa procederá a realizar la respectiva denuncia ante la autoridad competente.
4. La empresa, con su compromiso de tolerancia cero, fija como falta grave cualquier conducta que pueda enmarcarse dentro de la definición de acoso sexual en el ámbito laboral; y, por lo tanto, será justa causa para terminar el contrato de trabajo.
5. Realizará la publicación semestralmente por medio de los canales institucionales el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas.

La empresa reconoce y adoptará medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral, lo cual puede implicar la reubicación de la presunta víctima o victimario, la suspensión del contrato del victimario y la concesión del fuero especial para él o la denunciante por seis meses; sin perjuicio de proporcionar el acompañamiento social y psicológico que se requiera.

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

1. Información a los trabajadores el acoso sexual en el ámbito laboral, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso sexual en el ámbito laboral; y su 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:
4. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente y libre de violencia sexual.
5. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos
6. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso sexual en el ámbito laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
7. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

## CAPÍTULO XVII

## EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

**ARTÍCULO 112. 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 113. PRINCIPIOS RECTORES de SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S se compromete a:**

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

**ARTÍCULO 114. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO.** Queda prohibida cualquier forma de discriminación basada en género 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 hombres y mujeres por trabajo de igual valor, conforme a la Ley 1496 de 2011.

**ARTÍCULO 115. 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 116. 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 117. 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 118. SEGUIMIENTO.** Se establecerán mecanismos de seguimiento sobre la ejecución de los compromisos anteriormente mencionados, para garantizar su efectividad y cumplimiento.

**ARTÍCULO 119. 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 XVIII

### TELETRABAJO

**ARTÍCULO 120.** La empresa podrá celebrar contratos de teletrabajo con personal que desempeñe sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa.

**ARTÍCULO 121.** El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del sitio físico o geográfico de trabajo de la empresa.

**ARTÍCULO 122.** Los trabajadores que estén contratados bajo la modalidad de teletrabajo, tendrán los mismos derechos y deberes que tienen los trabajadores sin esta modalidad por lo que la empresa reconocerá a sus tele-trabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, así como los incluirá en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –SGSST- y demás programas preventivos que se adelanten y facilitará la participación en las actividades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo- COPASST-.

## CAPÍTULO XIX

### POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS

**ARTÍCULO 123.** Ante sospechas de consumo de alcohol y drogas, la empresa podrá realizar pruebas de manera aleatoria a los trabajadores en cualquier día y hora laboral, para tal efecto existe el programa de prevención de consumo de alcohol y drogas, dentro del cual se establece el protocolo para las pruebas de alcoholimetría.

En caso de que un trabajador sea identificado durante su jornada de trabajo bajo los efectos del alcohol o sustancias psicoactivas, la empresa revisará inicialmente el perfil del cargo que ocupe y sus funciones. Lo anterior con la finalidad de determinar la pertinencia de la aplicación de las diferentes pruebas según el estado en que este se encuentre.

**ARTÍCULO 124. MANEJO DE LOS CASOS Y SANCIONES.** En caso de que, en alguna de las pruebas de alcohol, drogas o cualquier sustancia psicoactiva realizadas a un trabajador en las instalaciones de la empresa, o cuando se encuentre en misión, resulte positiva, y teniendo en cuenta el cargo y funciones que desempeñe, se procederá de la siguiente manera:

1. El trabajador que resulte positivo en prueba de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas será remitido a la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, sección de Seguridad y Salud en el trabajo, para indagar sobre la problemática que incidió en este comportamiento. De esta manera, se podrá evaluar el impacto de la situación antes de poder tomar las acciones de prevención y/o disciplinarias que resulten más convenientes según el caso.
2. Si por la naturaleza de sus funciones el trabajador es objeto de una sanción disciplinaria, o en su defecto conforme la condición resolutoria tácita inherente a los contratos bilaterales, al considerarse como una falta grave y, en consecuencia, se podrá dar por finalizado el contrato de trabajo por justa causa, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la ley, según sea el caso.
3. Así mismo se evaluará la necesidad de remitir o recomendar al trabajador la asistencia a talleres de concientización, apoyo psicológico o cualquier otra medida que SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S. considere pertinente y que el trabajador acepte voluntariamente.
4. El trabajador podrá acatar el tratamiento y recomendaciones que la Institución sugiera conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

## CAPÍTULO XX

### DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 125.** Se entiende que este Reglamento hace parte de los contratos de trabajo que celebre **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S.** independientemente de la modalidad utilizada.

**ARTÍCULO 126.** A todas las personas que presten sus servicios a **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.** bajo la modalidad de contrato de trabajo, al inicio de la relación laboral, se les dará a conocer el presente Reglamento.

## CAPÍTULO XXI

### CLÁUSULAS INEFICACES

**ARTÍCULO 127.** 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 para el trabajador.

## CAPÍTULO XXII

### PUBLICACIONES

**ARTÍCULO 128. SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS** publicará el presente reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de carácter legible, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

## CAPÍTULO XXIII

### VIGENCIA

**ARTÍCULO 129.** El presente reglamento interno de trabajo, empezará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento. Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.S.**

**ARTÍCULO 130.** Desde la fecha en que entre en vigencia el presente reglamento se considera como único vigente en **SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS S.A.** para esta y sus trabajadores. Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto o convención colectiva, o fallo arbitral vigentes al regir este reglamento, o que adquieran vigencia con posterioridad a él, sustituye de hecho las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

En Barrancabermeja, a los veinticuatro (24) días del mes de junio de dos mil veintiséis (2026).

**MARIA NELLY VERA MARIN**  
**Gerente**  
**SALUD VITAL DE COLOMBIA IPS SAS**

#### **HISTORIAL DE REVISIONES**

<b>REVISIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
01	15 Febrero 2011	Creación del documento
02	02 Enero 2014	Actualización Reglamento
03	09 Julio 2015	Actualización Reglamento
04	08 Marzo de 2022	Actualización Reglamento
05	24 Junio de 2026	Actualización Reglamento