

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**SOCIEDAD COMERCIALIZADORA DE INSUMOS Y SERVICIOS MÉDICOS  
S.A.S. – SOCIMÉDICOS S.A.S.-  
NIT: 900342064 - 3**

La **SOCIEDAD COMERCIALIZADORA DE INSUMOS Y SERVICIOS MÉDICOS S.A.S. – SOCIMÉDICOS S.A.S.-**, en adelante **SOCIMÉDICOS**, persona jurídica de naturaleza comercial que desarrolla su actividad principal en calidad de **INSTITUCIÓN PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD**, con domicilio principal en el municipio de Pereira, expide el presente **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**, como documento normativo, con el propósito de regular las relaciones laborales suscritas y por suscribir, dando cumplimiento a la legislación laboral vigente en Colombia.

### Capítulo I – OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Artículo 1.-.** El presente **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** es aplicable a **SOCIMÉDICOS** y a todas las personas que ostenten la calidad de trabajadores vinculados a esta institución mediante contrato laboral, en adelante los **COLABORADORES**, tanto en el área asistencial como en el área administrativa; en todos los establecimientos de comercio propiedad de **SOCIMÉDICOS**, y en general, en cualquier lugar en donde se realicen trabajos a su cargo, o en su representación.

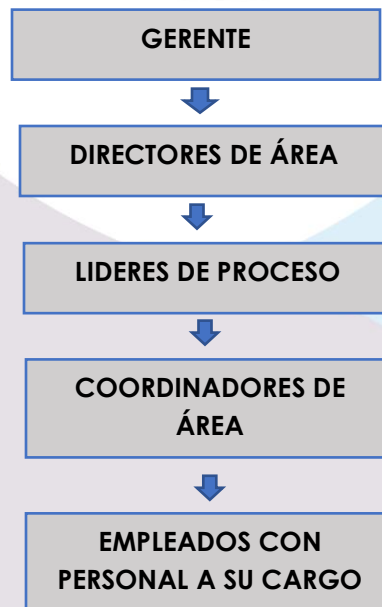
Este **REGLAMENTO** hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, que se hayan celebrado o que se celebren a partir de su entrada en vigencia, salvo estipulación en contrario que, en todo caso, sólo puede ser favorable a los **COLABORADORES**.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Los **COLABORADORES** de **SOCIMÉDICOS** están obligados a observar fielmente las normas contempladas en este **REGLAMENTO**, sin que la ignorancia de sus disposiciones sea causal para eximirlos de su cumplimiento. En todo caso, **SOCIMÉDICOS** debe garantizar que el presente **REGLAMENTO** sea de fácil acceso para los **COLABORADORES**, quienes podrán consultarlo cada vez que lo consideren necesario; así también, garantizará que de este se haga la respectiva socialización, con todos y cada uno de los **COLABORADORES**, una vez entre en vigencia, o se suscriba un nuevo contrato laboral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** El presente **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** no será aplicable, bajo ninguna circunstancia, a las personas contratadas en calidad de contratistas independientes, vinculadas a través de contrato de prestación o suministro de servicios, a quienes les registrará únicamente lo consignado en los contratos respectivos, y las normas propias de la relación civil o comercial, según sea el caso.

## Capítulo II – ORDEN JERÁRQUICO

**Artículo 2.- SOCIMÉDICOS** está organizada a partir de una estructura básica funcional con relación a sus **COLABORADORES**, la cual se encuentra consignada en el organigrama de la institución, que hace parte integral del presente **REGLAMENTO** en su **Anexo 1.-**. Para efectos de autoridad y ordenamiento de **SOCIMÉDICOS**, la jerarquía será ejercida, de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, principalmente, en el siguiente orden:



**Artículo 3.-** Los representantes de **SOCIMÉDICOS** ante sus **COLABORADORES**, serán aquellos que, de acuerdo con el artículo anterior y el organigrama de la institución – **Anexo 1.-**, se consideren superiores jerárquicos y/o jefes inmediatos.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Los **COLABORADORES** deben obediencia y respeto a sus superiores; además de las obligaciones que corresponden a su puesto de

trabajo, deberán acatar las instrucciones y disposiciones, verbales o por escrito, de sus jefes inmediatos.

**Artículo 4.-.** Los representantes de **SOCIMÉDICOS** ante sus **COLABORADORES**, serán los obligados a supervisar que estos cumplan con sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias.

### **Capítulo III – CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**Artículo 5.-.** Quien aspire a ocupar un cargo que se encuentre vacante en **SOCIMÉDICOS**, deberá presentar ante la Dirección de Gestión Humana su respectiva hoja de vida, de manera física o digital; en todo caso, **SOCIMÉDICOS** se reserva el derecho de hacer la investigación que considere necesaria sobre los datos suministrados por el aspirante.

**PARÁGRAFO:** Toda publicación que realice **SOCIMÉDICOS** en la que dé a conocer una vacante, se entenderá como una invitación a ofrecer, por tanto, serán los interesados quienes formulen la oferta y **SOCIMÉDICOS** quien aceptará o no la misma.

**Artículo 6.-.** En el proceso investigativo que trata el artículo anterior, **SOCIMÉDICOS** podrá exigir al aspirante la presentación de exámenes médicos y pruebas de competencias, según se requieran para el desempeño del cargo que se pretenda ocupar por este, así como la presentación de, entre otros, los siguientes documentos:

- a) Copia de la cédula de ciudadanía o de extranjería, del pasaporte, la visa y el permiso de las autoridades competentes para poder trabajar en Colombia, según corresponda.
- b) Autorización de la autoridad competente, cuando el aspirante sea menor de 18 años.
- c) Certificados expedidos por los anteriores empleadores, con especificación de tipo de contrato, duración, cargo desempeñado y salario devengado, o sus equivalentes en caso de tratarse de un contrato diferente al de trabajo.
- d) Certificados expedidos por cada uno de los establecimientos donde se hayan realizado los estudios académicos, en los cuales se pueda constatar: Aptitud, conducta, nivel educacional alcanzado y títulos obtenidos.
- e) Certificado judicial expedido por las autoridades competentes.

- f) Cualquier certificado, licencia o tarjeta profesional que acredite que su educación o formación se adapta a las necesidades propias del cargo que desea ocupar.
- g) Fotografías recientes.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Los exámenes médicos y pruebas de competencia a las que se someta el aspirante, tendrán como único fin que **SOCIMÉDICOS** pueda conocer sus condiciones de salud física, mental y social, y demostrar su habilidad y capacidad para desempeñar las funciones propias del cargo al que aspira, sin ningún interés discriminatorio.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** El no aporte de los documentos que le sean solicitados al aspirante, será causal inmediata de rechazo de la solicitud presentada por este, para ocupar el cargo al que se postuló.

**PARÁGRAFO TERCERO:** **SOCIMÉDICOS** podrá solicitar a sus aspirantes, todos los documentos que considere pertinentes, de acuerdo con la normativa vigente, propia del sistema de gestión interno, la legislación laboral y el sector salud. El no aporte de los documentos que le sean solicitados al aspirante por **SOCIMÉDICOS**, será causal inmediata de rechazo de la solicitud presentada por este, para ocupar el cargo al que se postuló.

**PARÁGRAFO CUARTO:** **SOCIMÉDICOS** presumirá la validez de la información y documentación aportada por el aspirante, pero se reserva el derecho de verificar su veracidad y autenticidad en cualquier tiempo, de tal manera que, aun cuando el aspirante ya ostente la calidad de **COLABORADOR de SOCIMÉDICOS**, cualquier inexactitud, alteración física o falsificación de información o documentos que hubiere suministrado, dará lugar a la terminación inmediata del contrato laboral, con justa causa; además de la notificación inmediata a las autoridades competentes con el fin de iniciar las investigaciones administrativas o judiciales. Para todos los efectos legales, las actuaciones contempladas en este parágrafo serán calificadas como faltas graves.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Las mujeres pueden aplicar a cualquier cargo dentro de **SOCIMÉDICOS**, salvo en aquellos casos en los que deban desempeñar funciones que les estén expresamente prohibidas por la Ley.

**Artículo 7.-** De resultar que el aspirante es apto para el cargo que desea desempeñar en **SOCIMÉDICOS**, deberá cumplir con los siguientes requisitos, antes de iniciar con el cumplimiento de las funciones propias del cargo, y poder considerarse **COLABORADOR** de esta:

- a) Someterse al examen médico de admisión, a los exámenes de laboratorio y paraclínicos, que se consideren necesarios; los cuales cubrirá en su totalidad **SOCIMÉDICOS**.
- b) Suscribir el correspondiente contrato de trabajo.
- c) Aportar a **SOCIMÉDICOS** toda la información que esta le requiera, para la respectiva afiliación del trabajador al Sistema de Seguridad Social Integral.
- d) Aportar a **SOCIMÉDICOS** las pólizas que esta le requiera.

**Artículo 8.-** Si el aspirante, a juicio de **SOCIMÉDICOS** no cumple con las condiciones establecidas para el cargo al que se postuló, ésta rechazará la solicitud, y el aspirante no tendrá derecho a formular reclamos, ni a exigir explicaciones o certificaciones por la determinación adoptada. En este caso, **SOCIMÉDICOS** le hará la devolución de los documentos suministrados por el aspirante durante el proceso de selección, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación del rechazo.

**PARÁGRAFO:** En todo caso, en el documento o correo electrónico que notifique el rechazo de la solicitud del aspirante, **SOCIMÉDICOS** deberá informar a éste el término que tiene para presentarse a reclamar los documentos suministrados. Si transcurridos los quince (15) días hábiles estipulados en la presente cláusula, el aspirante no se presenta a reclamar los documentos, **SOCIMÉDICOS** procederá a la destrucción de los mismos, y la eliminación de estos de los registros de **SOCIMÉDICOS**, garantizando la protección de los datos personales del aspirante y evitando que sean utilizados para actividades o procesos de selección en los cuales este no haya manifestado su interés en participar.

**Artículo 9.-** Una vez celebrado el contrato de trabajo con el **COLABORADOR**, el personal designado por la Dirección de Gestión Humana de **SOCIMÉDICOS** le dará la inducción necesaria acerca del cargo que le corresponde desempeñar, explicándole cómo se encuentra organizada la empresa, como es su funcionamiento, los servicios que presta, la autoridad y jerarquía que estará obligado a respetar; dándole a conocer los manuales, reglamentos y políticas correspondientes, tanto generales como los relacionados con el cargo que ha de desempeñar y las obligaciones específicas. Como parte de la inducción, el **COLABORADOR** deberá tener un primer acercamiento con sus superiores jerárquicos y los demás **COLABORADORES** con quienes se relacione, mayoritariamente, en el desarrollo de las funciones propias de su cargo.

## Capítulo IV – PERIODO DE PRUEBA

**Artículo 10.-. SOCIMÉDICOS**, una vez admitido el solicitante, podrá estipular con él un período de prueba inicial, que tendrá por objeto apreciar por parte de aquella, las aptitudes del **COLABORADOR**, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

**Artículo 11.-.** El período de prueba deberá siempre estipularse por escrito, y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

**Artículo 12.-.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. Cuando dicho período se pacte por un lapso menor del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado y sin que el tiempo total del mismo pueda exceder de dos (2) meses.

En los contratos a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba, no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

**PARÁGRAFO:** Cuando entre **SOCIMÉDICOS** y un mismo **COLABORADOR**, se celebren contratos de trabajo sucesivos, sólo será válida la estipulación del período de prueba en el primer contrato.

**Artículo 13.-.** Durante el período de prueba el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente, en cualquier momento, sin previo aviso y sin dar lugar a indemnización alguna; no obstante, una vez expirado el período de prueba, si el trabajador continuare al servicio de **SOCIMÉDICOS**, con el consentimiento expreso o tácito de ésta, la relación laboral se entenderá iniciada desde el día en que se dio lugar al periodo de prueba, y se encontrará regulada por el contrato laboral suscrito, el Código Sustantivo del Trabajo, el presente **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**, y demás normativa aplicable que se encuentre vigente.

Los **COLABORADORES** en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales de carácter legal.

**PARÁGRAFO:** La terminación unilateral del contrato de trabajo durante la vigencia del período de prueba, por parte de **SOCIMÉDICOS**, debe fundarse, de acuerdo con las normas legales que regulan la materia, en la comprobación cierta de la falta de aptitudes suficientes por parte del **COLABORADOR** para el desempeño de la labor encomendada.

**Artículo 14.-. SOCIMÉDICOS** también podrá estipular un período de prueba con el **COLABORADOR** que se postule a un cargo diferente o de mayor jerarquía dentro de la institución. Este período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses.

Vencido el período de prueba de cambio de cargo o ascenso, si **SOCIMÉDICOS** no comunica al **COLABORADOR** su negativa de contratarlo en el nuevo cargo, se entenderá que lo aprueba. Entonces, entre **SOCIMÉDICOS** y el **COLABORADOR** se deberá suscribir un otrosí, dentro de los diez (10) días siguientes a la terminación del periodo de prueba, al contrato laboral vigente entre las partes, estipulando en él los cambios que el nuevo cargo genere en el mismo. En todo caso, el nuevo cargo o ascenso no afectará la duración o prerrogas del contrato inicialmente suscrito entre **SOCIMÉDICOS** y el **COLABORADOR**.

Si **SOCIMÉDICOS** comunica al **COLABORADOR** su negativa de contratarlo en el nuevo cargo, este volverá a ocupar el cargo habitual el día siguiente al recibo de la comunicación, sin que el contrato laboral vigente entre las partes se vea afectado.

**PARÁGRAFO:** Durante este período de prueba, el **COLABORADOR** percibirá el salario que le corresponda de acuerdo con el cargo que se encuentre ocupando, teniendo en cuenta el salario que perciban en la institución quienes ocupen un cargo similar, y este se tendrá en cuenta al momento de calcular el pago de sus prestaciones sociales y seguridad social.

## **Capítulo V – CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**Artículo 15.-. SOCIMÉDICOS** celebrará contratos de aprendizaje de acuerdo con lo establecido por las disposiciones consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo – Decreto 1072 de 2015-, y la demás normativa aplicable que se encuentre vigente.

## **Capítulo VI – TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**Artículo 16.-.** Se consideran trabajadores accidentales o transitorios, aquéllos que se ocupan en labores de corta duración no mayor de un mes, de índole distinta a las actividades normales de **SOCIMÉDICOS**. Los trabajadores ocasionales o transitorios gozan de los mismos derechos que cualquier otro trabajador.

## **Capítulo VII – JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO**

**Artículo 17.-** Salvo estipulación en contrario, la hora de entrada y salida de los **COLABORADORES**, es la que a continuación se expresa:

- **Personal administrativo:** De lunes a viernes de siete de la mañana ( 7 AM ) a doce del mediodía ( 12 M ) y de una de la tarde ( 1 PM ) a cinco de la tarde ( 5 PM ), y los sábados de siete de la mañana ( 7 AM ) a diez de la mañana ( 10 AM ).
- **Personal operativo y asistencial:** Desempeñará sus funciones en las jornadas, horarios y turnos establecidos en reglamentos especiales, que se dicten de acuerdo con las normas legales vigentes y acordes con la prestación de servicios de salud. Los **COLABORADORES** operativos y asistenciales laborarán según cuadro de turnos asignado por el líder encargado; respetándose la jornada máxima y demás disposiciones legales, y de acuerdo con las necesidades de **SOCIMÉDICOS**.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Los cuadros de turnos deberán ser socializados a los **COLABORADORES** que se encuentren dentro de la categoría de personal operativo y asistencial, de manera oportuna.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Los turnos del personal operativo y asistencial serán rotativos, salvo prescripción médica.

**Artículo 18.-** **SOCIMÉDICOS** podrá modificar tanto el horario como la jornada establecida en este reglamento, de acuerdo con lo establecido en el **CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**; y las modificaciones que se introduzcan serán puestas oportunamente en conocimiento del personal de **SOCIMÉDICOS**, mediante circular expedida por el representante legal de esta.

**PARÁGRAFO:** En los turnos rotativos del personal operativo y asistencial, si al finalizar un turno no se presenta el **COLABORADOR** que deba relevar a quien venía desempeñando el trabajo, éste último deberá continuarlo, y no podrá abandonarlo, hasta tanto no llegue el encargado del turno o el colaborador que el jefe inmediato designe para que cubra el turno; en caso de ocurrir este evento, el **COLABORADOR** que esté en turno deberá dar aviso inmediato al jefe respectivo, para que él determine lo conveniente. En el caso de que el trabajo así desarrollado por el **COLABORADOR** exceda la jornada ordinaria, constituirá trabajo suplementario o de horas extras, el cual se remunerará de acuerdo con las normas establecidas en el **CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**.

## **Capítulo VIII – HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**Artículo 20.-** De acuerdo con la legislación laboral vigente, trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m.; y trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

**Artículo 21.-** Trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede de la jornada ordinaria, y, en todo caso, el que supere la jornada máxima legal.

**Artículo 22.-** El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por **SOCIMÉDICOS**, de acuerdo con lo estipulado en la ley vigente, y se liquidará de acuerdo con el número de horas certificado por el jefe de cada área.

**Artículo 23.-** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, se efectuará al mes siguiente de aquél en que se causó.

**Artículo 24.-** **SOCIMÉDICOS** sólo reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, cuando expresamente lo hubiere exigido cualquiera de las personas en quienes se haya delegado tal facultad, esto es, por regla general, quienes figuren como jefes de cada área. El trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señala la ley, con excepción de lo establecido en el párrafo del artículo 18 de este reglamento.

## **Capítulo IX – DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO-**

**Artículo 25.-** Serán días de descanso obligatorio remunerados, los domingos y los días de fiesta de carácter civil o religioso que sean reconocidos como tales en la legislación laboral.

**PARÁGRAFO:** Cuando la jornada de trabajo convenida entre las partes en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el **COLABORADOR** tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción del tiempo laborado.

**Artículo 26.-** **SOCIMÉDICOS** estará obligada a remunerar el descanso dominical o de días de fiesta a los **COLABORADORES**, en los términos del **CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**, o cualquier norma que lo modifique o adicione.

**Artículo 27.-** El **COLABORADOR** que labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo 180 del **CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**.

**Artículo 28.-** El **COLABORADOR** que labore habitualmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado y a la retribución según lo consagran los artículos 180 y 181 del **CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**.

## **Capítulo X – VACACIONES-**

**Artículo 29.-** Los **COLABORADORES** que hubieren laborado durante un año para **SOCIMÉDICOS**, tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

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

**Artículo 30.-** La época de vacaciones será señalada por **SOCIMÉDICOS**, dentro de los doce (12) meses siguientes al día en que se hayan causado, de oficio o a petición escrita del trabajador, evitando que se vean perjudicadas las actividades de la empresa, así como la efectividad del descanso del trabajador.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** **SOCIMÉDICOS** informará al trabajador con quince (15) días calendario de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Si se presentará interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Para el disfrute de las vacaciones es necesario que éstas estén autorizadas por escrito, por el/la directora(a) del área de Gestión Humana.

**Artículo 31.-** **SOCIMÉDICOS** y sus **COLABORADORES** de confianza, podrán, de mutuo acuerdo, acordar por escrito que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. En todo caso, el **COLABORADOR** gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones.

**Artículo 32.-** **SOCIMÉDICOS** puede determinar para todos o parte de sus trabajadores, agrupándolos según su voluntad, una época común para dar vacaciones simultáneas, aunque algunos de ellos no llevaren un año cumplido de servicios para la empresa. Cuando los trabajadores gocen de vacaciones en dichas condiciones, se entenderá que las vacaciones de que gozan son anticipadas, y se abonarán a las que se causen al cumplir el año exigido por la normativa colombiana, y el presente reglamento.

## Capítulo XI – PERMISOS Y LICENCIAS

**Artículo 33.-** Los **COLABORADORES** de **SOCIMÉDICOS** podrán solicitar permisos para no presentarse a trabajar, o licencias no remuneradas, únicamente por causas debidamente justificadas, y siempre y cuando su ausencia no afecte el normal desarrollo de los procesos de la empresa. En todo caso, será potestativo de **SOCIMÉDICOS**, a su juicio, siempre y cuando no resulte violatorio de la ley nacional e internacional, del presente reglamento y las interpretaciones de las altas cortes; otorgarlos como permisos remunerados, no remunerados, o de obligatoria compensación.

**Artículo 34.-** **SOCIMÉDICOS** otorgará a sus **COLABORADORES** permisos remunerados, cuando:

- a) Deban desempeñar cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- b) Deban atender citaciones judiciales;
- c) Para ejercer el derecho del sufragio;
- d) Por razón de grave calamidad doméstica debidamente comprobada;
- e) Deban asistir a asuntos relacionados con su salud tales como: citas médicas y atención de urgencias.
- f) Para asistir al entierro de compañeros de trabajo
- g) En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil.
- h) Para que el **COLABORADOR** disfrute de la jornada de descanso compensatoria otorgada por la Ley 403 de 1997, por ejercer el derecho al voto.
- i) Para que el **COLABORADOR** disfrute de la jornada de descanso compensatoria otorgada por el artículo 105 del Decreto 2241 de 1986, por ejercer como jurado de votación.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Para que se autorice el permiso remunerado por parte de **SOCIMÉDICOS**, se deberá cumplir con las siguientes reglas:

1. Cuando se trate de las situaciones contempladas en los literales **a)** y **b)**, el **COLABORADOR**, una vez le sea notificado el nombramiento o la diligencia judicial deberá informar de forma inmediata al área de **GESTIÓN HUMANA**.
2. Cuando se trate de la situación contemplada en el literal **c)**, el área de **GESTIÓN HUMANA**, de forma previa a la jornada de elecciones, expedirá un comunicado informando la manera en que otorgará los permisos para los **COLABORADORES** que deban laborar durante la jornada electoral. En todo caso, el **COLABORADOR** deberá presentar al área de **GESTIÓN HUMANA** copia del certificado de votación, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al día de las elecciones.
3. Cuando se trate de la situación contemplada en el literal **d)**, el **COLABORADOR** deberá, al momento de presentar la solicitud, especificar el número de días que considera necesarios para atender su situación personal, debidamente justificados. En todo caso, **SOCIMÉDICOS** evaluará la situación, y otorgará al **COLABORADOR**, licencia remunerada por el número de días que considere convenientes.
4. Cuando se trate de la situación contemplada en el literal **e)**, el **COLABORADOR** deberá presentar la solicitud al área de **GESTIÓN HUMANA**, mínimo con tres (3) días hábiles de anticipación a la fecha en que se requiera el permiso o licencia, exponiendo el motivo de la solicitud; a menos que por la naturaleza del permiso no resulte posible, caso en el cual el aviso debe darse a más tardar el día en que el permiso deba efectuarse. Los **COLABORADORES** deberán presentar la constancia de haber asistido a la cita o atención médica, expedida por la red de atención de la EPS a la cual se encuentre afiliado y, salvo que el tratamiento médico demostrado al empleador lo exija, el **COLABORADOR** sólo podrá pedir estos permisos con una diferencia de mínimo quince (15) días hábiles entre una y otra cita.
5. Cuando se trate de la situación contemplada en el literal **f)**, **SOCIMÉDICOS** autorizará la licencia a un número de **COLABORADORES** que con su ausencia no perjudiquen el funcionamiento de la empresa.
6. Cuando se trate de la situación contemplada en el literal **g)**, el **COLABORADOR** tendrá derecho a una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles. La muerte del cónyuge, compañero o compañera permanente o de su familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, deberá demostrarse con una copia auténtica del registro civil de defunción respectivo, dentro de los treinta (30) calendarios siguientes a su ocurrencia.

Para efectos de especificar los grados de parentesco que establece el literal g) se tiene que:

- La consanguinidad hace referencia al parentesco que se tiene entre familiares o entre personas con vínculos de sangre. Hasta el segundo grado de consanguinidad se encuentran los padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.
- La afinidad hace referencia a aquellos vínculos que se establecen con la familia del cónyuge o compañero(a) permanente. Hasta el primer grado de afinidad hace referencia a padres e hijos del cónyuge o compañero(a) permanente.
- El parentesco civil es el que resulta de la adopción. Hasta el segundo grado civil se encuentran los padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos adoptivos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Los **COLABORADORES** sólo podrán ausentarse durante el tiempo expresamente autorizado por el empleador.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Para efectos de los permisos descritos en el presente artículo, se entenderá por calamidad doméstica: *"todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo"* (Corte Constitucional Sentencia C-930 de 2009). Como calamidad doméstica, **SOCIMÉDICOS** considerará principalmente: enfermedad grave demostrada de un hijo, cónyuge, compañero permanente y/o padres del **COLABORADOR** y catástrofe natural demostrada (Incendio, Terremoto, Inundación, etc.)

**Artículo 35.-** El **COLABORADOR** deberá reintegrarse a sus labores habituales en el momento exacto en que termine la licencia o permiso. El retardo sin causa plenamente justificada, se constituye causal de mala conducta que podrá generar una sanción, de acuerdo con lo dispuesto en este **REGLAMENTO**. No obstante, aun cuando suceda por primera vez, atendiendo a las circunstancias, podrá ser considerado como justa causa para terminar el contrato de trabajo.

**Artículo 36.-** Los permisos o licencias excepcionales, deben ser tramitados ante el superior inmediato, y podrán ser concedidos por **SOCIMÉDICOS** de acuerdo con el artículo 33 del presente reglamento, y la demás reglamentación existente. Corresponderá al área de **GESTIÓN HUMANA**, o a los líderes en quienes se delegue tal función, autorizar o negar las solicitudes de permisos o licencias. Para licencias mayores a seis (6) días, es indispensable la aprobación del representante legal de **SOCIMÉDICOS**.

**PARÁGRAFO:** Mientras el trabajador esté haciendo uso de un permiso no remunerado, el contrato de trabajo queda suspendido.

**Artículo 37.-** Cuando el **COLABORADOR** solicite un permiso no remunerado que exceda los tres (3) días, se examinará por **SOCIMÉDICOS** si tiene periodos compensatorios pendientes o cuenta con el derecho de disfrutar de sus vacaciones, eventos estos en los cuales se procurará que, en lugar de permiso o licencia, el **COLABORADOR** haga uso de dichos descansos.

## **Capítulo XII – PRESTACIONES, SALARIO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LOS REGULA**

**Artículo 38.-** **SOCIMÉDICOS** pagará a sus **COLABORADORES** en la forma y términos establecida en la normativa nacional, el salario y todas las prestaciones legales y extralegales a que se encuentre obligada.

**Artículo 39.-** **SOCIMÉDICOS** y sus **COLABORADORES** convendrán lo relativo al salario, en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc.; que habrá de pagárseles, de acuerdo con el tipo de contrato suscrito, siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Así mismo, entre **SOCIMÉDICOS** y sus **COLABORADORES** se podrá pactar el salario integral del que trata el numeral 2 del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Artículo 40.-** En el evento en que entre **SOCIMÉDICOS** y sus **COLABORADORES** se pacte el pago de salario en especie, este deberá constar en el contrato suscrito por las partes, y deberá estipularse de acuerdo con la regulación establecida en el **CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**.

**Artículo 41.-** El salario de los **COLABORADORES** se pagará por períodos iguales y vencidos, en moneda legal dentro del mes siguiente a su causación. En cada uno de los contratos se regulará su valor y lugar de pago.

**Artículo 42.-** El salario se pagará por **SOCIMÉDICOS** directamente al **COLABORADOR** a través de una transferencia bancaria, a una cuenta bancaria previamente abierta por cada **COLABORADOR**, en el banco que **SOCIMÉDICOS** defina, o a la persona que este autorice por escrito, de la forma en que dicha persona lo solicite, y resulte viable para **SOCIMÉDICOS**.

**Artículo 43.-** **SOCIMÉDICOS**, previa autorización escrita del **COLABORADOR**, o por mandato legal o judicial, según sea el caso, podrá deducir, retener o compensar la suma o valor respectivo, autorizado o convenido, del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan al **COLABORADOR**, en los términos en que la ley vigente lo estipule.

### **Capítulo XIII – NORMAS DE HIGIENE, SEGURIDAD Y SERVICIOS MÉDICOS**

**Artículo 44.-** Es obligación de **SOCIMÉDICOS** velar por la salud, seguridad e higiene de sus **COLABORADORES**. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y de higiene y seguridad industrial, de conformidad con el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de velar por la protección integral de los **COLABORADORES**. Los **COLABORADORES** deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad, preventivas y asistenciales que prescriba la ley o las autoridades competentes, y en particular las que ordene **SOCIMÉDICOS** en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, o mediante instrucciones de carácter especial.

**Artículo 45.-** Cuando **SOCIMÉDICOS** lo considere necesario, los **COLABORADORES** deberán someterse, entre otros, a los siguientes exámenes médicos particulares o generales:

- Examen médico de pre-empleo,
- Examen de control periódico, y
- Examen de retiro,

**PARÁGRAFO PRIMERO:** **SOCIMÉDICOS** determinará las horas en que el **COLABORADOR** debe presentarse a dichos exámenes, en forma tal que no se perjudique el normal funcionamiento en las respectivas áreas de trabajo de la empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Los exámenes que **SOCIMÉDICOS** solicite a los **COLABORADORES** realizarse, serán aquellos debidamente permitidos por la ley, y que no atenten contra la dignidad de estos.

**Artículo 46.-** Los servicios médicos que requieran los **COLABORADORES** por solicitud de **SOCIMÉDICOS** estarán a cargo de esta.

**Artículo 47.-** El **COLABORADOR** debe someterse a las acciones preventivas que ordene **SOCIMÉDICOS**, y en caso de enfermedad o accidente, laboral o no, deberá seguir las instrucciones y tratamientos que le ordene el médico tratante; lo contrario podría constituir

un incumplimiento al contrato laboral, si sus actuaciones perjudican su salud, o entorpecen su recuperación.

**Artículo 48.-.** Todo **COLABORADOR** que se sienta enfermo, deberá informarlo oportunamente a **SOCIMÉDICOS**, su representante, su jefe inmediato, o a quien haga sus veces, y hará lo conducente para ser examinado y atendido por la autoridad médica que corresponda, a fin de que se certifique si puede o no continuar en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que deba someterse. Si aquél no diere el aviso oportuno o no se sometiere a la visita o examen previsto, su falta 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 practicarse el examen en la oportunidad debida.

**Artículo 49.-.** Los **COLABORADORES** están obligados a presentar los certificados de incapacidad médica expedidos por la red de atención de la EPS a la cual se encuentren afiliados, ante el respectivo superior inmediato, a más tardar al día siguiente de su fecha de expedición.

**Artículo 50.-.** Los **COLABORADORES** deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriben las autoridades competentes, y en particular a las que ordene **SOCIMÉDICOS** para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los elementos de labor, especialmente para evitar accidentes de trabajo; con este fin, se ilustrará debidamente al personal por parte de **SOCIMÉDICOS**, sobre el correcto manejo de los instrumentos, herramientas y las maquinarias asignadas a cada trabajador.

Es obligatorio para el personal que lo requiera, el uso de los elementos de protección y seguridad que **SOCIMÉDICOS** le suministre.

**PARÁGRAFO:** El grave incumplimiento por parte del **COLABORADOR** de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de **SOCIMÉDICOS** que le hayan comunicado por escrito, facultan a **SOCIMÉDICOS** para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del **MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**, respetando el derecho de defensa, tal y como lo estipula el artículo 91 del Decreto 1295 del año 1994.

**Artículo 51.-.** En caso de accidente de trabajo, aún en el más leve o de apariencia insignificante, el **COLABORADOR** deberá comunicarlo de manera inmediata al jefe directo, o a la persona que haga sus veces, para que éste ordene los primeros auxilios, la asistencia médica necesaria, y en general dé cumplimiento a lo estipulado en el artículo 205 del

**CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**, tomando las medidas que se impongan y se consideren convenientes para reducir al mínimo las consecuencias. **SOCIMÉDICOS** denunciará y/o notificará el accidente, en los términos establecidos en la Ley, ante la entidad que corresponda, una vez el colaborador haya notificado al área de seguridad y salud en el trabajo, el accidente laboral.

**SOCIMÉDICOS** está obligada a tener en su establecimiento los medicamentos e implementos necesarios para las atenciones de urgencia en caso de accidente o ataque súbito de enfermedad, de acuerdo con la normativa nacional que le es aplicable.

**PARÁGRAFO:** Aun cuando la emergencia sea generada por un ataque repentino de enfermedad de origen común, **SOCIMÉDICOS** deberá prestar a sus trabajadores los primeros auxilios y la asistencia médica que le fuera posible, hasta tanto el trabajador sea puesto en manos de la entidad a quien corresponda su atención.

**Artículo 52.-.** **SOCIMÉDICOS** no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave del **COLABORADOR**. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones, o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente, o haberlo demorado sin justa causa, o no haber seguido las indicaciones o prescripciones médicas.

**Artículo 53.-.** En cumplimiento de lo señalado en la ley, los **COLABORADORES** de **SOCIMÉDICOS** deberán estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral a través de las Entidades que estos elijan, siempre y cuando dichas entidades presten sus servicios en su lugar de trabajo. En todo caso, los **COLABORADORES** estarán obligados a afiliarse a una Entidad Promotora de Salud que tenga cobertura en el lugar donde laboren.

**Artículo 54.-.** Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en las instalaciones de **SOCIMÉDICOS**, deberá ser informado por esta, a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, inmediatamente tenga conocimiento del hecho.

**Artículo 55.-.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **SOCIMÉDICOS** como los **COLABORADORES**, se someterán a las normas de riesgos profesionales del **CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**, las resoluciones que expida el **MINISTERIO DE TRABAJO** y demás normativa que le resulte aplicable.

#### **Capítulo XIV – PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**Artículo 56.-.** Todo **COLABORADOR** está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio para el cual fue contratado, las cuales suponen la realización del trabajo de acuerdo con las normas o procedimientos técnicos del oficio respectivo y al cumplimiento de todas las indicaciones o instrucciones que se le hubieren impartido. Además, los **COLABORADORES** de **SOCIMÉDICOS** tienen como deberes generales los siguientes:

1. Respetar a sus superiores y acatar las órdenes impartidas por estos, con respecto al desempeño de sus funciones.
2. Respetar a sus compañeros de trabajo.
3. Guardar buena conducta en todo sentido, y obrar con espíritu de leal colaboración, en el desarrollo de sus funciones y mientras se encuentre en las instalaciones de **SOCIMÉDICOS**.
4. Ejecutar los trabajos que le sean confiados con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
5. Hacer las observaciones, reclamos o solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
6. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con la intención de encaminar y perfeccionar sus esfuerzos en provecho propio y de **SOCIMÉDICOS** en general.
7. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que indique el respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, y evitar en esta forma accidentes en el desempeño de sus funciones.
8. Guardar respeto a terceros y a las personas que tengan alguna vinculación con **SOCIMÉDICOS**.
9. Comunicar a los superiores ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo o que aprovechen a **SOCIMÉDICOS**.
10. Hacer uso adecuado de las instalaciones de la empresa, y de los elementos de trabajo a su cuidado o responsabilidad en términos de eficiencia y racionalidad.

11. Mantener su higiene, cuidado, y presentación personal en óptimas condiciones.
12. Portar debidamente el uniforme según horarios de uso estipulados por la empresa.
13. Abstenerse de portar cualquier distintivo o uniforme que lo identifique como trabajador de **SOCIMÉDICOS** en lugares públicos como bares, discotecas u otros que deterioren la imagen y buen nombre de esta.
14. Participar activamente, siempre que **SOCIMÉDICOS** lo disponga, en los cursos, conferencias, prácticas y entrenamientos de capacitación laboral, así como los que se hagan para procurar la seguridad, prevenir incendios, fomentar el orden, aseo, y limpieza, y otros que **SOCIMÉDICOS** organice directa o indirectamente en sus instalaciones o las de otras empresas o entidades, bien sea en su área geográfica de trabajo o bien en cualesquiera otras.
15. Presentar en forma oportuna y dentro de los niveles de calidad esperados, los informes de gestión y de resultados propios de la labor encomendada, previamente estipulados por **SOCIMÉDICOS**.
16. Informar oportunamente a su jefe inmediato o cualquier superior jerárquico, toda situación que considere pone en riesgo la viabilidad organizacional, la tranquilidad o el debido desempeño de la institución, sus procesos o sus **COLABORADORES**.
17. Respetar y hacer que se respeten las normas institucionales de humanización, seguridad, servicio, control de riesgos y calidad en la prestación de los servicios asistenciales y administrativos.
18. Abstenerse de realizar actividades que no fueren de su competencia.
19. Velar por el cuidado de los activos a su cargo y no ocasionar daños a estos.
20. Informar oportunamente cualquier mal funcionamiento de los activos a su cargo.
21. Cuidar la infraestructura de la empresa.
22. Cumplir con el horario asignado.
23. Mantener la higiene, el cuidado y las óptimas condiciones de las áreas en donde desarrolle sus actividades.

24. Ejecutar sus labores cumpliendo las buenas prácticas según los lineamientos institucionales.
25. Respetar al paciente, acompañantes y/o familiares.
26. Conocer el reglamento interno de trabajo.
27. Asistir a las capacitaciones asignadas o citadas.
28. Respetar y cumplir las políticas institucionales.

**Artículo 57.-** Además de los establecidos en la Constitución, la ley y los reglamentos, todo **COLABORADOR** de **SOCIMÉDICOS** tiene los siguientes derechos:

1. Percibir en forma puntual la remuneración fijada o convenida para el respectivo cargo o función.
2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley.
3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones y para el crecimiento personal.
4. Participar en los programas de bienestar para los **COLABORADORES** de **SOCIMÉDICOS**.
5. Disfrutar de los estímulos e incentivos establecidos en las disposiciones legales o convencionales vigentes.
6. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.
7. Recibir un trato cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.
8. Obtener el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones consagradas en los regímenes generales y especiales.

## **Capítulo XV – OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES**

**Artículo 58.-** Además de las expresamente estipuladas en los contratos individuales de trabajo, y el **CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO** y demás normas aplicables, son obligaciones especiales de **SOCIMÉDICOS**, las siguientes:

1. Procurar a los **COLABORADORES** elementos de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
2. Poner a disposición de los **COLABORADORES** los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores para las cuales sean contratados.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad.
4. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del **COLABORADOR**, a sus creencias y sentimientos.
5. Conceder al **COLABORADOR** las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el correspondiente capítulo de este **REGLAMENTO**.
6. Dar al **COLABORADOR** que lo solicite, a la expiración del contrato, un certificado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado.
7. Afiliar a todos sus **COLABORADORES** al Sistema General de Seguridad Social Integral.
8. Suministrar, cuando haya lugar, la ropa y calzado de labor a la que hace referencia el artículo 7o. de la Ley 11 de 1984.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y demás registros exigidos por la ley.
10. Conceder a las **COLABORADORAS** que estén en periodo de lactancia, los descansos ordenados por el artículo 238 del **CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO**.
11. Conservar el puesto a los **COLABORADORES** que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de

maternidad o paternidad. No producirá efecto alguno la terminación del contrato que realice **SOCIMÉDICOS** en tales periodos salvo que obtenga autorización del **MINISTERIO DEL TRABAJO**.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Propiciar un buen ambiente laboral, fomentar los mecanismos para prevenir situaciones de acoso laboral, así como apoyar las actividades y acuerdos emitidos por el comité de convivencia laboral.
14. Cumplir este **REGLAMENTO**, mantener el orden, y respetar las leyes.

**Artículo 59.-.** Además de las obligaciones contenidas en el Artículo 58 del **CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**, todos los **COLABORADORES** de **SOCIMÉDICOS**, están obligados especialmente a lo siguiente:

1. Realizar personalmente la labor en los términos contractuales;
2. Respetar y observar estrictamente los preceptos del **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** y del Reglamento Especial de Higiene y Seguridad Industrial;
3. Acatar, aceptar y cumplir las órdenes, instrucciones o reglas de orden técnico y administrativo que de modo particular le imparta **SOCIMÉDICOS** o sus representantes, según el orden jerárquico establecido;
4. Conservar la disciplina que exige el servicio y la buena marcha de **SOCIMÉDICOS**;
5. Dar cumplimiento al contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente, en lugar y tiempo, y demás condiciones acordadas;
6. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario señalado;
7. Trabajar eficientemente con el mayor y mejor rendimiento posible;
8. Guardar lealtad para con **SOCIMÉDICOS** y mantener escrupulosa reserva de los secretos comerciales, técnicos, administrativos, etc. cuya divulgación pueda causar perjuicios a dicha sociedad;

9. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **SOCIMÉDICOS**;
10. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles de trabajo que le hayan sido suministrados, y los materiales y elementos sobrantes o que no hayan sido utilizados;
11. Observar un buen comportamiento durante el servicio y fuera de él con los superiores, compañeros de trabajo y la colectividad en general;
12. Comunicar por intermedio de sus superiores inmediatos, las observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios a **SOCIMÉDICOS** y/o a sus compañeros;
13. Acatar y cumplir las instrucciones, normas, reglamentaciones y procedimientos que determine **SOCIMÉDICOS** en forma general o particular;
14. Prestar la colaboración posible en cualquier tiempo en que sea necesario, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas, los pacientes, los compañeros de trabajo, los bienes o intereses de **SOCIMÉDICOS**;
15. Observar las medidas preventivas e higiénicas prescritas por **SOCIMÉDICOS** y por las autoridades competentes;
16. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales que prescriba **SOCIMÉDICOS**, y las que imparta con el fin de garantizar la seguridad y protección de los mismos **COLABORADORES**, de los equipos y bienes de su propiedad;
17. Tratar con respeto y cortesía a los superiores, compañeros de trabajo y a las personas que tengan alguna relación con **SOCIMÉDICOS**;
18. Ejercitar por sí mismo aquellas labores accesorias o complementarias, propias a su cargo, tales como el mantenimiento rutinario de la maquinaria y herramientas, limpieza y correcta presentación del equipo y sitio de trabajo;
19. Por leve que sea, informar inmediatamente al líder y al área de seguridad y salud en el trabajo, sobre cualquier accidente, daño, etc. que sufra el personal o máquinas de **SOCIMÉDICOS**;

20. Observar estrictamente lo establecido por **SOCIMÉDICOS** en los procedimientos de administración de personal;
21. Evitar la pérdida y/o el desperdicio de las materias primas, insumos, medicamentos, y cualquier elemento propio de **SOCIMÉDICOS**;
22. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación organizados por **SOCIMÉDICOS**, y en los cuales se le haya seleccionado como participante;
23. Asistir a las reuniones generales o de grupos organizados y convocados por **SOCIMÉDICOS**;
24. Registrar ante **SOCIMÉDICOS** la dirección exacta de su domicilio, y avisar oportunamente cualquier cambio de residencia; de lo contrario, si **SOCIMÉDICOS** dirige cualquier comunicación a la última dirección registrada, ésta se entenderá válidamente remitida y notificado el acto de que se trate;
25. En las relaciones con sus superiores, el **COLABORADOR** deberá observar estrictamente el conducto regular establecido;
26. Por intermedio de su superior, o por quien haga sus veces, dar aviso inmediato a **SOCIMÉDICOS**, cuando tenga necesidad de faltar a sus labores.
27. Dar aviso cuando se presente algún caso de enfermedad contagiosa en **SOCIMÉDICOS**;
28. Destinar a su uso en las labores contratadas, el calzado y vestido que le suministre **SOCIMÉDICOS**;
29. Utilizar su dirección de correo electrónico corporativo, si aplica, solo para la inscripción y/o solicitud de información vía internet relacionada con su actividad laboral, de manera que no comprometa de manera indebida la imagen de **SOCIMÉDICOS**. Además, debe cumplir con las políticas y normas establecidas por la empresa en cuanto al uso de los medios informáticos y de comunicación suministrados para la ejecución de sus labores;
30. Cumplir estrictamente las obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, disposiciones legales, reglamentos, instrucciones, procedimientos y normas de **SOCIMÉDICOS**

## **Capítulo XVI – PROHIBICIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES**

### **Artículo 60.- Se prohíbe a **SOCIMÉDICOS**:**

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los **COLABORADORES**, sin autorización previa y escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial con excepción de los casos en que la Ley lo autoriza;
2. Exigir o aceptar dinero del **COLABORADOR** como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;
3. Limitar o presionar en cualquier forma a los **COLABORADORES** en el ejercicio de su derecho de asociación;
4. Imponer a los **COLABORADORES** obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del sufragio;
5. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo;
6. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los **COLABORADORES**, o que ofenda su dignidad;
7. Ejecutar, autorizar o permitir todo acto que vulnere o atente contra la salud física, o síquica de los **COLABORADORES**;
8. Ordenar o permitir labores prohibidas para menores de edad;
9. Despedir a las mujeres en estado de embarazo y durante la licencia de maternidad, aborto o parto prematuro no viable, sin que medie autorización del Inspector del Trabajo;
10. Hacer o permitir todo género de ventas, rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo;

11. Incurrir en acoso laboral en los términos definidos en la ley 1010 del año 2006. **SOCIMÉDICOS**, así como los **COLABORADORES** de ésta que cumplan las labores de jefe inmediato, hacia el personal que se encuentre bajo sus órdenes o entre sí, tienen expresamente prohibido: incurrir en prácticas que puedan considerarse:

- a) Maltrato laboral
- b) Persecución laboral
- c) Discriminación laboral
- e) Entorpecimiento laboral
- f) Inequidad laboral
- g) Desprotección laboral.

En ese sentido, **SOCIMÉDICOS** así como los trabajadores de ésta que cumplan las labores de jefe inmediato, o hacia sus compañeros, tienen expresamente prohibido:

- a) Las expresiones injuriosas o ultrajantes;
- b) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional;
- c) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las demás conductas y disposiciones contenidas en el Artículo 7° de la ley 1010/2006.

**Artículo 61.-.** Se prohíbe a los **COLABORADORES** de **SOCIMÉDICOS**:

1. Sustraer de las instalaciones de **SOCIMÉDICOS** los elementos de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de su inmediato superior.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas, narcóticos o drogas enervantes, o usar bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas y/o narcóticos antes y durante las horas de trabajo o en las instalaciones de **SOCIMÉDICOS**, de tal manera que afecte de manera directa su desempeño laboral.
3. Conservar o portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el personal de seguridad.
4. Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso de **SOCIMÉDICOS**

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, VENTAS rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo;
7. Usar los elementos, materiales, insumos, medicamentos, papelería, herramientas, sistemas, y en general todo tipo de dotaciones suministrados por **SOCIMÉDICOS** para fines distintos del trabajo contratado.
8. Presentarse al sitio de trabajo haciendo un uso inadecuado del uniforme, o que en este no se observen óptimas condiciones de limpieza.
9. Atender vendedores, cobradores o visitas de carácter particular durante las horas de trabajo;
10. Reportar o cobrar horas extras, viáticos ocasionales y refrigerios en cantidad mayor a la realmente trabajada o causada. Así mismo, presentar certificados falsos para obtener beneficios como permisos o auxilios económicos;
11. Usar con fines personales los servicios de correspondencia, fotocopias, papelería, correo electrónico, llamadas telefónicas y herramientas de trabajo de **SOCIMÉDICOS**, sin previa autorización por escrito.
12. Tomar sin autorización elementos de sus compañeros de trabajo para uso personal.
13. Quedan absolutamente prohibidos los préstamos de dinero entre trabajadores de **SOCIMÉDICOS**.
14. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, de sus pacientes, o de terceras personas en general, o que amenace o perjudique las máquinas, los elementos o las instalaciones donde el trabajo se desempeña.
15. Tomar para sí dineros de propiedad de **SOCIMÉDICOS** o de terceros.
16. Abandonar el lugar de trabajo sin dar previo aviso al respectivo superior, o quien haga sus veces, sin autorización expresa de éste.

17. Manejar vehículos o máquinas de la empresa sin tener la debida autorización.
18. Retirar de los archivos u oficinas documentos o elementos, o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa de su superior.
19. Ocuparse en trabajos distintos a los de su cargo, sin autorización de su superior:
20. Utilizar o suministrar a terceros, sin autorización expresa, claves y contraseñas de acceso a la red interna de comunicación, especificaciones o datos relacionados con la organización, la producción o cualquier sistema y procedimientos administrativos o técnicos de **SOCIMÉDICOS**;
21. Usar incorrectamente los elementos de protección y seguridad.
22. Sacar de las instalaciones de **SOCIMÉDICOS**; vehículos de propiedad de ésta, sin la autorización correspondiente.
23. No acatar las órdenes e instrucciones que sobre seguridad de las instalaciones y las personas impartan los funcionarios de **SOCIMÉDICOS**, y los encargados de la vigilancia.
24. Observar mal comportamiento o hacer mal uso de los vehículos que **SOCIMÉDICOS**; dispusiere, permanente u ocasionalmente, para el transporte de sus pacientes o del personal, aunque tales hechos sucedan fuera de la jornada de trabajo.
25. Crear o alterar documentos.
26. Tomar cualquier elemento de la dotación del botiquín o dispensario sin autorización.
27. Todo lo demás que resulte de la naturaleza del contrato, de las leyes, o de los reglamentos adoptados por **SOCIMÉDICOS**;
28. Usar o retirar la historia clínica de los pacientes, sin la debida autorización y justificación correspondiente.
29. Retirar o manipular, sin autorización o justa causa, la historia laboral de otro **COLABORADOR**, o la hoja de vida de un aspirante.
30. Dormir durante la jornada de trabajo asignada.

31. Tomar fotos o videos en sus teléfonos personales durante la jornada.

32. Usar teléfonos celulares y otros dispositivos en la jornada laboral.

## **Capítulo XVII – FALTAS DISCIPLINARIAS Y ESCALA DE SANCIONES**

**Artículo 62.-** La escala de faltas y sanciones, así como el procedimiento para su comprobación y aplicación, por el incumplimiento de los deberes de los **COLABORADORES**, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y conflictos de intereses, establecidas en este documento, la ley, las normas contractuales y convencionales, los reglamentos y protocolos fijados por el empleador, se regirán por el presente reglamento interno de trabajo.

**PARÁGRAFO:** Para efectos del presente **REGLAMENTO**, cuando se hable de las funciones de los **COLABORADORES**, se entenderá que se hace referencia a las que se encuentren consagradas en el organigrama de la institución, **Anexo 1.-**, el cual también podrá contener derechos, obligaciones y prohibiciones, siempre y cuando no contraríen las que se encuentran contempladas en el presente **REGLAMENTO**.

**Artículo 63.-. SOCIMÉDICOS** no podrá imponer a sus **COLABORADORES** sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en los contratos de trabajo.

**Artículo 64. -** Las sanciones disciplinarias que **SOCIMÉDICOS** podrá imponer a sus **COLABORADORES**, de acuerdo con las faltas en que incurran, serán las siguientes:

- Acta de retroalimentación y plan de mejoramiento
- Multa
- Llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida (Memorando)
- Suspensión del contrato de trabajo.
- Terminación del contrato con justa causa.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La imposición de multas no impide que **SOCIMÉDICOS**, prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores que más puntualmente cumplan sus obligaciones.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** La imposición de suspensión del contrato de trabajo como sanción, implica el cese de las obligaciones entre las partes, durante el tiempo que se encuentre suspendido el contrato, lo que significa que **SOCIMÉDICOS** no pagará al **COLABORADOR** a quien se le imponga dicha sanción, ningún valor por concepto de salario durante el tiempo que dure la sanción, y descontará los días de suspensión al liquidar vacaciones y cesantías

**Artículo 65.-.** Las faltas disciplinarias en que pueden incurrir los **COLABORADORES** de **SOCIMÉDICOS** se clasifican en: **i) Faltas leves** y **ii) Faltas graves.**

**Artículo 66.-.** Por **FALTA LEVE** se entenderá todo acto realizado por acción u omisión de uno de los **COLABORADORES** de **SOCIMÉDICOS**, que signifique el incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, siempre y cuando no atenten ni ocasionen peligro a **SOCIMÉDICOS**, sus empleados o sus pacientes y/o acompañantes, proveedores, contratistas y accionistas, o no creen riesgos de seguridad; es decir, son aquellas faltas de poca consideración pero que deben ser corregidas para que no perjudiquen el correcto funcionamiento de **SOCIMÉDICOS**. Se consideran **FALTAS LEVES**, además de toda aquella que encaje en la definición que antecede, las siguientes:

- a) El retardo en la entrada al trabajo, hasta por quince (15) minutos, o el retiro prematuro de él sin justa causa, cuando no cause perjuicio de consideración a **SOCIMÉDICOS**, por la primera vez generará la suscripción de acta de retroalimentación y plan de mejoramiento con el jefe directo, sobre dichas conductas; por segunda vez, implicará multa de la décima parte del salario de un día; por la tercera vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la cuarta vez, suspensión del contrato laboral por un día; y por la quinta vez, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida (Memorando). En adelante, todo retardo en la entrada al trabajo, o el retiro prematuro de él sin justa causa, tendrá un llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida (Memorando).
- b) La inasistencia o ausencia de su puesto de trabajo durante media jornada, aun por primera vez, implicará suspensión hasta por tres (3) días de trabajo; la reincidencia en esta falta por tres veces en cualquier tiempo, la elevará de manera inmediata a **FALTA GRAVE**, y será causal de terminación de contrato, de manera unilateral por parte de **SOCIMÉDICOS**, con justa causa.
- c) La inasistencia al trabajo durante un día o turno, aun por la primera vez, sin excusa suficiente y cuando no se cause perjuicio a **SOCIMÉDICOS**, implicará suspensión del contrato de trabajo por cinco (5) días. La comisión de la falta por segunda vez,

dentro del mismo año, la elevará de manera inmediata a **FALTA GRAVE**, y será causal de terminación de contrato, de manera unilateral por parte de **SOCIMÉDICOS**, con justa causa.

- d) La inasistencia al trabajo durante dos (2) días o turnos consecutivos, sin excusa suficiente y cuando no se cause perjuicio a **SOCIMÉDICOS**, implicará suspensión de ocho (8) días del contrato laboral. La comisión de la falta por segunda vez, dentro del mismo año, la elevará de manera inmediata a **FALTA GRAVE** y será causal de terminación de contrato, de manera unilateral por parte de **SOCIMÉDICOS**, con justa causa.
- e) La violación leve por parte del **COLABORADOR** de los deberes, obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias, cuando no cause perjuicio de consideración a **SOCIMÉDICOS**, implicará por la primera vez, la suscripción de acta de retroalimentación y plan de mejoramiento con el jefe directo, sobre las conductas en que hubiere incurrido; por segunda vez, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida (Memorando); por la tercera vez, suspensión del contrato de trabajo por dos (2) días. La violación leve por parte del **COLABORADOR** de los deberes, obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias por cuarta vez, elevará la falta de manera inmediata a **FALTA GRAVE** y será causal de terminación de contrato, de manera unilateral por parte de **SOCIMÉDICOS**, con justa causa.

**PARÁGRAFO:** En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se establece que **SOCIMÉDICOS** no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de tales faltas y su correspondiente sanción.

**Artículo 67.-.** Por **FALTA GRAVE** se entenderá todo acto realizado por acción u omisión de uno de los **COLABORADORES** de **SOCIMÉDICOS**, que signifique el incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias y que cree, atente y/u ocasione peligro y/o daño grave, a **SOCIMÉDICOS**, sus empleados o sus pacientes y/o acompañantes, proveedores, contratistas, accionistas y/o a sus instalaciones o la seguridad de las mismas. Se consideran **FALTAS GRAVES**, además de toda aquella que encaje en la definición que antecede, las siguientes:

- a) Cualquier falta que se cometa por un **COLABORADOR** cuando ya reposen en su hoja de vida tres llamados de atención por escrito con copia a la hoja de vida (Memorando), será considerada **FALTA GRAVE**, y será causal de terminación de contrato laboral, de manera unilateral por parte de **SOCIMÉDICOS**, con justa causa.

- b) Todo tipo de violencia comprobada ejercida al interior de las instalaciones **SOCIMÉDICOS**, en todas y cada una de las modalidades reconocidas en la normatividad vigente, en contra de las personas que asisten a las instalaciones de **SOCIMÉDICOS**, bien sea en calidad de trabajador, colaborador, paciente, acompañante y/o terceros, proveedores, contratistas y accionistas; que puedan afectar la dignidad de la persona, su derecho a no ser discriminado, el respeto de su honra y su integridad física, psíquica y moral, como también la ejercida en contra de los bienes tangibles e intangibles de propiedad de **SOCIMÉDICOS** o a cargo de la misma.
- c) El trato inadecuado, irrespetuoso, desafiante y/o agresivo en todas las modalidades de violencia contempladas en la norma, tanto física, psicológica y verbal con los superiores y/o jefes inmediatos, pacientes, familiares de paciente, personal médico, compañeros de trabajo y/o terceros, proveedores, contratistas, accionistas vinculados directa o indirectamente a **SOCIMÉDICOS**.
- d) El trato inadecuado e ineficiente de datos sensibles como son historias clínicas, y demás información administrativa que cuente con el carácter de confidencialidad estipulada por el representante legal o quien haga sus veces, previendo que el manejo inadecuado pueda ocasionar vulneración a derechos Constitucionales de los pacientes, y la exposición del secreto industrial o profesional o modelo de utilidad de **SOCIMÉDICOS**.
- e) Revelar información confidencial de **SOCIMÉDICOS** sin que exista expresa autorización para ello.
- f) Sustraer medicamentos, equipos o dispositivos médicos o bien de **SOCIMÉDICOS**, sin la previa autorización del personal competente.
- g) No denunciar actos delictivos que perjudiquen o afecte el desarrollo financiero y administrativo de **SOCIMÉDICOS**.
- h) El consumo de alcohol, fumar y/o el uso de sustancias psicoactivas dentro de la institución.
- i) No reportar los accidentes e incidentes de trabajo dentro del término estipulado por **SOCIMÉDICOS**, acarreando un reporte extemporáneo ante la ARL.

- j) Todas aquellas acciones que afecten de manera considerada la imagen de **SOCIMÉDICOS**, atenten con la calidad de la prestación del servicio y/o pongan en riesgo la salud del paciente y el buen nombre de la institución.
- k) Realizar conductas de acoso laboral o sexual, o presentar queja sin argumento legal, de acoso laboral o sexual, frente a COLABORADORES, pacientes y/o acompañantes.
- l) Dormir en las jornadas de trabajo.
- m) Alterar documentos privados o públicos de **SOCIMÉDICOS**.
- n) No cumplir o desatender por acción u omisión los procedimientos previamente establecidos por **SOCIMÉDICOS**, y cuyas consecuencias pudieran ocasionarle detrimento económico, patrimonial o implicaciones de orden legal.

La sanción procedente para las **FALTAS GRAVES** en general, será la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de **SOCIMÉDICOS**, con justa causa; no obstante, se puede imponer al **COLABORADOR** una sanción inferior, de las permitidas por el **CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**, y el presente **REGLAMENTO**, luego de verificar:

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

**PARAGRAFO PRIMERO:** Cualquier infracción a las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, que signifiquen el abandono, descuido o puesta en riesgo de los pacientes de **SOCIMÉDICOS**, será considerado **FALTA GRAVE**, y será causal de terminación de contrato laboral, de manera unilateral por parte de **SOCIMÉDICOS**, con justa causa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En las faltas graves que se determinen de tal manera por los perjuicios sufridos por **SOCIMÉDICOS**, esta deberá demostrar al trabajador tales perjuicios, previo a la terminación del contrato.

## **Capítulo XVIII – JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 68.-** Serán justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin indemnización alguna por parte de **SOCIMÉDICOS**, las señaladas en el artículo 62 del **CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**, y las que se hayan previsto con esta modalidad en el contrato individual de trabajo, y demás reglamentos de **SOCIMÉDICOS**.

Constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo sin indemnización por parte de **SOCIMÉDICOS**, además de las previamente enunciadas, las que se especifican a continuación, y que se califican como **faltas graves** para tal efecto:

1. El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente cuando se cause perjuicio grave a **SOCIMÉDICOS**, aún por la primera vez.
2. La falta total del **COLABORADOR**, en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando se cause perjuicio grave a **SOCIMÉDICOS**, aún por la primera vez.
3. La falta total del **COLABORADOR** durante un día sin excusa suficiente, cuando se cause perjuicio grave a **SOCIMÉDICOS**, aún por la primera vez.
4. Si el trabajador faltare al trabajo sin justa causa de impedimento por lapso igual o mayor de tres (3) días.
5. El haber sufrido engaño por parte del **COLABORADOR**, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión, petición de cesantías o tendientes a obtener un provecho indebido.
6. Cualquier infracción a las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, que signifiquen el abandono, descuido o puesta en riesgo de los pacientes de **SOCIMÉDICOS**

**Artículo 69.-** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

## **Capítulo XIX – PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES**

**Artículo 70.-** El **COLABORADOR** que tenga conocimiento de una falta disciplinaria, está en la obligación de comunicarla inmediatamente por escrito al jefe inmediato del **COLABORADOR** implicado; el jefe inmediato deberá determinar, en primera medida, si se trata de una **FALTA LEVE** o una **FALTA GRAVE**.

En el evento en que se trate de una **FALTA LEVE**, el jefe inmediato del **COLABORADOR** implicado, deberá llevar a cabo el procedimiento disciplinario que se establece en la cláusula siguiente; si se trata de una **FALTA GRAVE**, deberá elevar solicitud de procedimiento disciplinario, anexando todas las pruebas que tenga a su disposición, al Departamento de Gestión Humana de **SOCIMÉDICOS**. En todo caso, el responsable de recolectar las pruebas de las faltas que se le acusen al **COLABORADOR**, será siempre el jefe inmediato.

**PARAGRAFO:** Para efectos del procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones, sólo se tendrán por jefes inmediatos los líderes de proceso o los directores de área.

**Artículo 71.-** El funcionario competente, jefe inmediato o Director(a) de Gestión Humana, luego de recibir la solicitud de apertura de proceso disciplinario, pero antes de aplicar la sanción, debe dar oportunidad de ser oído al **COLABORADOR** o de exponer sus argumentos y medios de defensa y contradicción dentro del marco del debido proceso, a través de los siguientes procedimientos:

- **Diligencia de descargos:** La cual será presencial. Este acto procede para las **FALTAS GRAVES**, y a él deberán comparecer el Director(a) del área de Gestión Humana, el (la) asesor(a) jurídico de **SOCIMÉDICOS**, el jefe inmediato del **COLABORADOR**, y dos **COLABORADORES** si es su voluntad la comparecencia de testigos.
- **Escrito de solicitud de explicaciones:** Para **FALTAS LEVES**, será entregado al trabajador escrito de solicitud de explicaciones, para que, en el término de dos días hábiles contados a partir de la fecha de la entrega, exponga por el mismo medio y en sus propias palabras, los argumentos que considere necesarios para ejercer sus derechos a la defensa y de contradicción dentro del marco del debido proceso.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación de este trámite. En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión tomada por **SOCIMÉDICOS**; de imponer o no, la sanción definitiva

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Antes de que al **COLABORADOR** le sea solicitada su versión sobre la falta que se le acusa, el funcionario encargado de escucharle y de imponer la sanción, deberá corroborar las pruebas con que cuenta, y llevar a cabo investigación que le permita obtener aquellas que considere necesarias. En todo caso, el proceso disciplinario debe cumplir con los siguientes parámetros: (i) el **COLABORADOR** debe ser notificado formalmente del inicio del proceso disciplinario, incluyendo la conducta que cometió y la eventual sanción consagrada en el Reglamento Interno del Trabajo, (ii) debe conocer las pruebas allegadas en su contra, para que pueda controvertirlas y allegar aquellas que considere pertinentes y (iii) una vez concluida la investigación disciplinaria **SOCIMÉDICOS** debe dar al trabajador un pronunciamiento definitivo, motivado y congruente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En cualquier momento, los líderes de proceso o los directores de área, podrán solicitar la compañía del asesor(a) jurídico de **SOCIMÉDICOS**, para efectos de calificar la falta e imponer la sanción.

**PARÁGRAFO TERCERO:** En el evento en que a un **COLABORADOR** se le cite a diligencia de descargos y no se presente a ella, o se le presente escrito de solicitud de explicaciones, y no de respuesta al escrito, se le enviará la citación o escrito por segunda vez. Si nuevamente no se obtiene respuesta del **COLABORADOR**, o no asista a la diligencia de descargos, se aplicará la sanción que proceda a la falta que se le acuse, y que le fue comunicada en la citación y escrito.

**PARÁGRAFO CUARTO:** Cuando un **COLABORADOR** deba ser citado a diligencia de descargos, por no presentarse al trabajo sin justa causa de impedimento por lapso igual o mayor de tres (3) días, y con este no sea posible establecer comunicación, **SOCIMÉDICOS** enviará a este la citación a diligencia de descargos a través de correo certificado y por correo electrónico, a la dirección y correo que tenga registrados el área de gestión humana. Si no comparece el **COLABORADOR** en la hora y fecha programada en la citación enviada, se repetirá el proceso de citación. Una vez el **COLABORADOR** hubiere incumplido en dos ocasiones la citación enviada, **SOCIMÉDICOS** declarará abandono de cargo por parte de este, y dará por terminado el contrato laboral, de forma unilateral, con justa causa.

**Artículo 72.-.** Una vez realizada la diligencia de descargos, o revisado el escrito de explicaciones, el funcionario competente, jefe inmediato o Director(a) de Gestión Humana, basada en el análisis de los hechos y las pruebas allegadas al trámite, se pronunciará mediante acto motivado y congruente.

Cuando la decisión imponga sanción al **COLABORADOR**, la misma deberá ser proporcional a los hechos que la motivaron y las pruebas practicadas en el trámite de investigación, debiéndose encontrar la sanción definida en el presente **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**.

**Artículo 73.-** Una vez comunicada la sanción al **COLABORADOR**, dentro del término de tres (3) días hábiles podrá controvertir la decisión, apelando a que esta sea revisada por el superior jerárquico de quien la impuso, quien deberá manifestar si la confirma o modifica, dentro de los quince (15) días hábiles contados a partir de la recepción de la solicitud del **COLABORADOR**.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** El recurso de que trata esta cláusula, deberá ser presentado por el **COLABORADOR** ante el funcionario que impuso la sanción, quien deberá remitirlo a su superior jerárquico, de manera inmediata.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, quien revise la sanción impuesta, solo podrá imponer una sanción menos gravosa al **COLABORADOR**, eliminar la sanción o mantener la que hubiere sido impuesta.

**Artículo 74.-** Entre el momento en que se tenga conocimiento de la falta de un **COLABORADOR**, por parte del funcionario encargado de llevar a cabo el procedimiento establecido en este capítulo, hasta el momento en que se imponga la correspondiente sanción si fuere del caso, no podrá haber transcurrido un tiempo superior a dos meses. Dentro de este tiempo no se tendrá en cuenta la revisión de la decisión que haga el superior jerárquico del funcionario que la imponga, en respuesta al recurso presentado por el **COLABORADOR**.

## **Capítulo XX – CONDUCTO REGULAR PARA QUEJAS, RECLAMOS Y PETICIONES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES.**

**Artículo 75.-** El personal de **SOCIMÉDICOS** tendrá derecho a presentar quejas, reclamos y peticiones respetuosas. El reclamante deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo, ante quien tenga la inmediata jerarquía en el orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló la reclamación. Atendida su naturaleza, los reclamos serán resueltos dentro de un plazo razonable.

## **Capítulo XXI – PUBLICIDAD Y VIGENCIA**

**Artículo 76.-** **SOCIMÉDICOS** 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 se hará en cada uno de ellos, en los términos del artículo

**Artículo 77.-** El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.

**Artículo 78.-** Toda disposición legal, así como todo contrato individual o colectivo vigente al entrar a regir este **REGLAMENTO**, o que adquiera vigencia con posterioridad a él, sustituye de hecho sus ordenamientos en cuanto fueren más favorables al trabajador.

**Artículo 79.-** Para realizar cualquier modificación, aclaración o adición al presente **REGLAMENTO**, el (la) Representante Legal de **SOCIMÉDICOS** emitirá circular que deberá cumplir con el procedimiento contemplado en los artículos precedentes, antes de su entrada en vigencia.

## **Capítulo XXII – CLÁUSULAS INEFICACES**

**Artículo 80.-** No producirán ningún efecto las cláusulas del presente reglamento que desmejoren las condiciones de los **COLABORADORES** en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

**Artículo 81.-** Este **REGLAMENTO** fue aprobado y rige de acuerdo a lo dispuesto en la ley.

Comuníquese y cúmplase.

Dado en Pereira, Risaralda a los 01 días del mes de enero del año 2020.



**CAROLINA PEREZ BOLAÑOS**

C.C. No. 31.576.735 expedida en Cali.

Representante legal de **SOCIMÉDICOS S.A.S.**