En cumplimiento a los artículos 105, 106, 107, 114 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo, y del artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, el presente es el texto del Reglamento Interno de Trabajo, alineado con los propósitos comprendidos en nuestra misión, visión y valores y en cumplimiento de los objetivos institucionales suscrito por **"SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S",** identificada con **NIT 811031144 - 7**, con domicilio principal en la Calle 16A Sur # 48 -29, del Municipio de Medellín del departamento de Antioquia, que en lo sucesivo y para los efectos del mismo, se denominará la empresa, el empleador o SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S.

El presente reglamento regirá en todas las dependencias, establecimientos de comercio y/o sedes, sucursales y agencias ya establecidas o que establezca la Empresa en el país ubicadas en diferentes departamentos.

A las disposiciones del presente reglamento quedan sometidos tanto la empresa como sus trabajadores y hace parte de los contratos de trabajo verbal o escrito que SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S tenga celebrados o celebre en el futuro, salvo estipulaciones en contrario que sólo podrán ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO I
CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 01º: **Solicitud de empleo.** Quien aspire a vincularse laboralmente con SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S deberá formular una solicitud verbal y acompañara la siguiente documentación:

1.1 Hoja de vida actualizada.
1.2 Fotocopia de la cédula de ciudadanía. Cuando se trate de un extranjero, éste debe presentar el pasaporte vigente, visa de trabajo, P.P.T, o aquella que de acuerdo con las normas migratorias permitan realizar actividades remuneradas en virtud de un contrato de trabajo y la cédula de extranjería.
1.3 Fotocopia de los títulos y actas de grado de los estudios realizados y reportados en la hoja de vida, todos los títulos tanto del país como aquellos expedidos en el exterior, deberán estar debidamente legalizados.
1.4 Registro civil de nacimiento de los hijos menores de edad.
1.5 Certificados de estudios de los hijos menores con derecho a subsidio.
1.6 Registro civil de matrimonio o declaración extra juicio de convivencia, según sea el caso.
1.7 Fotocopia de la cédula del cónyuge o compañera(o) permanente.
1.8 Constancias y/o certificados laborales en las que consigne el tiempo de servicio y la índole de las labores ejecutadas.
1.9 Certificado de afiliación a la entidad del Sistema de Salud y Sistema de Pensiones, en el evento de haber estado afiliado, en caso contrario manifestación expresa de las entidades a las cuales desea pertenecer.
1.10 En caso de tratarse de profesional universitario, deberá demostrar que posee la correspondiente Tarjeta, Resolución, RETHUS, Registro y/o Matricula Profesional o que se encuentra debidamente inscrito para el ejercicio de su profesión, si fueran requisito para el ejercicio de la misma.
1.11 Autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de 18 años y mayor de 15 años.
1.12 Certificado de Antecedentes Policía, Procuraduría y Contraloría.
1.13 Certificación bancaria.

Parágrafo primero: En caso de requerirse, el aspirante debe someterse a las entrevistas personales, pruebas psicotécnicas, visitas domiciliarias, pruebas de seguridad, pruebas de polígrafos, ello con el fin de determinar

COPIA CONTROLADA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

su preparación y la suficiencia de sus aptitudes personales y laborales; las anteriores pruebas también podrán realizarse periódicamente durante la ejecución del contrato laboral.

Parágrafo segundo: El empleador podrá establecer además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, a menos que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43. C.P, artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de VIH *(*Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22. También se prohíbe exigir al aspirante la prueba de abreugrafía pulmonar (Res. 13824 /89).

Artículo 02º. **Autonomía de la empresa para la elección.** SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, es libre en la selección del personal, ejercerá su facultad de selección con respeto a los principios de igualdad y no discriminación. En el caso que un aspirante no resulte seleccionado su hoja de vida quedará en la base de datos de la empresa y será tenida en cuenta para un próximo proceso de selección que sea acorde con su perfil.

CAPÍTULO II
PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 03º. **Estipulación del periodo de prueba.** Una vez admitido el aspirante, SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S pactará 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. (Art. 76 a 80 del C.S.T.)

Parágrafo primero: El período de prueba debe ser estipulado por escrito, en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del Contrato de Trabajo. (Art. 77 del C.S.T)

Parágrafo segundo**:** Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones, establecidas por la normatividad laboral. (Art. 80 del C.S.T)

Parágrafo tercero: Cuando entre SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S y un mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (Art. 7 de la Ley 50 de 1990)

Artículo 04º. **Duración del periodo de prueba**. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. Cuando el período de prueba se pacte por un término menor del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses. No obstante, lo anterior conforme a lo regulado por la ley 50/90 cuando el contrato de trabajo se pacte a término fijo, 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. (Art. 78 del C.S.T)

Artículo 05º. **Efecto jurídico.** En el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente, en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización el Contrato de Trabajo. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideran regulados por el Contrato de Trabajo y las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período.

CAPITULO III
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.

Artículo 06°. **Definición.** Se consideran trabajadores accidentales o transitorios, aquellos que se contratan para labores de corta duración no mayor de un (1) mes y que sean de índole distinta de las actividades normales de la empresa. (Artículo 6 del C.S.T)

Artículo 07°. **Régimen prestacional.** Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho a las prestaciones sociales de ley y a la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral conforme a las disposiciones legales vigentes. (Sentencias C- 823 de 2006 y C-826 de octubre de 2009 de la Honorable Corte Constitucional).

CAPÍTULO IV
HORARIO Y JORNADA DE TRABAJO

Artículo 08°: Los trabajadores se obligan a laborar la jornada flexible convenida con SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, la cual queda establecida en una jornada máxima de CUARENTA Y DOS (42) HORAS A LA SEMANA. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínima cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 09º: Las horas de entrada y salida del personal que labora con SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, serán determinadas por el empleador, dando aplicación al art. 161 del C.S.T; no obstante, el empleador regula la siguiente jornada de trabajo para sus diferentes grupos de empleados y sucursales así:

GRUPO 1 APERTURA

Día	Hora de ingreso	Hora de salida	Tiempo de alimentación o descanso
Lunes	7:45 a. m.	4:15 p. m.	12:00 m. a 1:00 p. m.
Martes	7:45 a. m.	4:15 p. m.	12:00 m. a 1:00 p. m.
Miércoles	7:45 a. m.	4:15 p. m.	12:00 m. a 1:00 p. m.
Jueves	7:45 a. m.	4:15 p. m.	12:00 m. a 1:00 p. m.
Viernes	7:30 a. m.	4:30 p. m.	12:00 m. a 1:00 p. m.
Sábado	8:00 a. m.	12:00 m.	—

COPIA CONTROLADA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

GRUPO 2 APERTURA

Día	Hora de ingreso	Hora de salida	Tiempo de alimentación o descanso
Lunes	9:00 a. m.	5:30 p. m.	1:00 p.m. a 2:00 p. m.
Martes	9:00 a. m.	5:30 p. m.	1:00 p.m. a 2:00 p. m.
Miércoles	9:00 a. m.	5:30 p. m.	1:00 p.m. a 2:00 p. m.
Jueves	9:00 a. m.	5:30 p. m.	1:00 p.m. a 2:00 p. m.
Viernes	8:30 a. m.	5:30 p. m.	1:00 p.m. a 2:00 p. m.
Sábado	9:00 a. m.	1:00 p.m.	—

Artículo 10º: La jornada de trabajo efectiva empezará a contarse desde el mismo momento en que se inicien las labores en el lugar de trabajo. El empleado debe estar en su puesto, listo para iniciar labores a la hora indicada en su horario de trabajo. La Empresa no podrá, aún con el consentimiento del empleado, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo*:* No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, todos los cuales deberán laborar todo el tiempo que fuere necesario para desempeñar cumplidamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna. (Art. 162 literal a) del C. S de T).

Artículo 11º: SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S no está obligada a asignar un turno fijo a ninguno de sus trabajadores. Podrá establecer, a su juicio, turnos fijos o turnos rotatorios, teniendo en cuenta la necesidad del servicio.

Artículo 12º: Los períodos de descanso y alimentación durante la jornada establecida por SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, no se computan como parte de la jornada de trabajo (Art. 167 C. S de T)

Artículo 13º. El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a 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.

Parágrafo. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (Art. 161C. S de T)

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

CAPÍTULO V
DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS SOBRE EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD

Artículo 14º. Dado el caso que SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S llegase a vincular menores de edad, dicho vínculo será regulado por los artículos que integran el presente capítulo en concordancia con la regulación laboral vigente.

Parágrafo primero: Los menores de diez y ocho (18) años y mayores de quince (15) años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos del Defensor de Familia.

Paragrafo segundo: Prohíbase el trabajo de los menores de quince (15) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza (Convenio 138 OIT.).

Artículo 15º. El menor deberá demostrar su edad, mediante la presentación del registro civil de nacimiento o tarjeta de identidad.

Parágrafo: Cuando el menor carezca de registro civil, el Defensor de Familia, a petición de aquel, deberá solicitar su inscripción en la Notaría u oficina de registro respectiva, para lo cual llenará los requisitos de ley.

Artículo 16º. La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

16.1. Los mayores de quince (15) años y menores de diez y siete (17) años sólo podrán trabajar en una jornada máxima de seis (6) horas diarias, treinta (30) horas semanales (Art. 114 de la Ley 1098 de 2006)

16.2. La jornada de trabajo del menor entre dieciséis (17) y dieciocho (18) años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, cuarenta (40) horas semanales. (Art. 114 de la ley 1098 de 2006)

16.3. La jornada de la adolescente embarazada mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales. (Art 116 ley 1098 de 2006)

Artículo 17º. El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años. (Art 115 ley 1098 de 2006)

***Parágrafo primero*:** En ningún caso la Seguridad Social y las demás garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años, podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

Parágrafo segundo: Para la afiliación a la Seguridad Social para el menor trabajador, bastará la presentación de su documento de identificación y, en su defecto, la copia del registro de nacimiento.

Parágrafo tercero: Efectuada la afiliación el menor tendrá derecho a todas las prestaciones económicas y asistenciales, otorgadas por cada uno de los sistemas que integran la Seguridad Social Integral.

Artículo 18º. Cuando por omisión del empleador, el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no se encuentre afiliado al Sistema General de Seguridad Social y el menor sufriere accidente de trabajo, enfermedad laboral, enfermedad general o se encontrase en período de maternidad, tendrá derecho, desde el momento de su vinculación con el empleador, a las prestaciones económicas y asistenciales que hubiese reconocido las entidades administradoras de la Seguridad Social.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Artículo 19º. En los lugares del territorio Nacional donde la Seguridad Social no haya extendido sus servicios, los empleadores están obligados a otorgar las prestaciones consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo en favor de los menores. Esta obligación dejará de estar a cargo de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, Cuando las contingencias sean asumidas por la Seguridad Social en términos de la Ley 100/93.

Artículo 20º. El menor trabajador tendrá derecho a la capacitación y se le otorgará permiso no remunerado cuando la actividad escolar así lo requiera.

Artículo 21º. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos prohibidos por el Art 117 ley 1098 de 2006 y la Resolución 3597 de 2013; y particularmente en los que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física.
21.1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para su salud.
21.2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
21.3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
21.4. Todo tipo de labores que implique exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
21.5. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
21.6. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados en andamios o en molduras precalentadas.
21.7. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
21.8. Actividades que impliquen manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
21.9. Donde se tenga que manipular sustancia radiactiva, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
21.10. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
21.11. Trabajos relacionados con cambios de correas, de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas de alta velocidad.
21.12. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.
21.13. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
21. 14. Las demás que señale en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

Parágrafo*:* Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), 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 Trabajo, o 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 Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Artículo 22º. Además de las prohibiciones contenidas en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, en la Ley 2141 de 2021, no se podrá despedir a trabajadoras menores de edad, cuando se encuentren en estado de embarazo o durante la lactancia, sin la autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjera sin esta autorización no produce efecto alguno.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Parágrafo*:* Igualmente se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, trasladarlos del lugar de su domicilio sin el consentimiento de sus padres o guardadores o, en su defecto, del Defensor de Familia, salvo temporalmente y sólo cuando se trate de participar en programas de capacitación.

Artículo 23º. Las normas laborales sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en el Código del Menor.

CAPÍTULO VI
TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 24º. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, cuarenta y dos (42) horas a la semana, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

Artículo 25º. Límite Trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Parágrafo primero*:* No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el termino de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley. (Ley 2466 de 2025)

Parágrafo segundo*:* SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, 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. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de la empresa. (Ley 2466 de 2025)

Artículo 26º. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo 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 periodo comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a.m.). (Ley 2466 de 2025)

Artículo 27º. El trabajo nocturno, entendido éste por el que se ejecuta entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a.m.) y se remunera con el treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco (25%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno. El extra nocturno con el setenta y cinco (75%) por ciento sobre el valor del trabajo diurno. (Art. 168 de C.S.T)

Parágrafo: Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumulación con ningún otro. (Numeral 4, Art. 168 de C.S.T)

Artículo 28º. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en el que se han causado, o a más tardar, en forma simultánea con el pago del período siguiente. (Numeral 02, Art. 134 C.S.T)

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Artículo 29º. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando lo exija o cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, verificando en los documentos respectivos, que se establezcan para tal fin.

CAPÍTULO VII
TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

Artículo 30º. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores, con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo de treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1o. del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 31º. El trabajo de horas extras que se hiciere en los turnos especiales de que trata el artículo anterior, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

Artículo 32º. En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S por el trabajo diurno, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

Artículo 33º. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, no podrá contratar para los turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella, si lo hiciere, deberá pagarles el recargo establecido en el numeral 1o., artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 34º. Los contratos de trabajo o pactos sindicales que la empresa celebre en desarrollo del Decreto 2352 de 1965 (contratación contingente de trabajadores donde no aplica el recargo del 35%) no podrá exceder de seis (6) meses prorrogables por seis (6) meses a juicio del Ministerio de Trabajo.

Artículo 35º. Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador enganchado para un turno nocturno especial se encuentra trabajando en otra empresa en jornada diurna, dicha situación dará lugar a la terminación del Contrato por justa causa.

Artículo 36º. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, si desea hacer uso de la autorización consagrada en el artículo 30 de éste reglamento, deberá comprobar ante el Ministerio de Trabajo, que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a la empresa.

CAPÍTULO VIII
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

Artículo 37º*:* El empleador está obligado a dar día de descanso obligatorio remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración de veinticuatro (24) horas.

Artículo 38º. Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y/o día pactado entre partes para tal fin, y los siguientes días de fiesta, de carácter civil o religioso; reconocidos por nuestra legislación laboral:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Enero 1 y 6	**Febrero**	**Marzo** 19	**Abril** jueves y viernes santo	**Mayo** 1	**Junio** 29
Julio 9 y 20	**Agosto** 7 y 15	**Septiembre**	**Octubre** 12	**Noviembre** 1 y 11	**Diciembre** 8 y 25

Además de los días jueves y Viernes Santo, el de la Ascensión del Señor, el del Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús. (Art 177 del C.S.T)

Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan 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. (Art 177 del C.S.T)

Artículo 39º. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso legalmente obligatorio sea distinto al domingo. En caso de que las partes no la hagan expreso en el contrato u otro si, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo. (Ley 2466 de 2025)

Artículo 40º. El descanso de los domingos y/o día pactado entre partes para tal fin, y días expresados en el artículo anterior tienen una duración de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la ley 50/90. (Jornada especial 36 horas)

Artículo 41º. REMUNERACIÓN. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, debe remunerar el descanso dominical y/o día de descanso legalmente obligatorio con el salario ordinario de un (1) día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. (Numeral 01, Art. 173 C.S.T)

***Parágrafo primero*:** Se entiende por justa causa las **incapacidades y licencias debidamente emitidas por la E.P.S. y la A.R.L**., las licencias remuneradas, la fuerza mayor y los casos fortuitos debidamente probados (Numeral 02, Art. 173 C.S.T)

Parágrafo segundo: No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical y/o día de descanso legalmente obligatorio el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente común o de trabajo. (Numeral 03, Art. 173 C.S.T)

Parágrafo tercero: Para los efectos de éste artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador. (Numeral 04, Art. 173 C.S.T)

Parágrafo cuarto: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical y/o día de descanso legalmente obligatorio en proporción al tiempo laborado. (Numeral 05, Art. 173 C.S.T)

Artículo 42º. Como remuneración del descanso dominical y/o día pactado entre partes para tal fin, el trabajador recibirá el salario ordinario de un día, aún en el caso de que el descanso dominical y/o día pactado entre partes para tal fin, coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso obligatorio remunerado. En

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado. (Art. 174 C.S.T)

Artículo 43º. Cuando no se trate de un salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, destajo o unidad de obra, el salario computable para los efectos de remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando solamente los días trabajados, salvo lo que sobre salarios básicos fijos para estos mismos efectos se establezcan de modo más favorables para el trabajador, en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Artículo 44º. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo y/o día pactado entre partes para tal fin, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

Artículo 45º: Cuando el empleador establezca que se deberá trabajar los días domingos y/o día de descanso legalmente obligatorio lo deberá anunciar con doce (12) horas de anticipación y el trabajador tendrá derecho a su descanso compensatorio o al recargo dominical, conforme lo establece la ley laboral.

El trabajo dominical y/o día pactado entre partes para tal fin, o días de fiesta se remunera con el siguiente recargo:

45.1. El trabajo en domingos y/o día pactado entre partes para tal fin, o días de fiesta se remunera así:
A partir del primero de julio de 2025, el día de descanso obligatorio se pagara con un recargo del 80%; A partir del primero de julio de 2026, se incrementara el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%; A partir del primero de julio de 2027, se incrementara el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 100%, sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. (Art. 179 C.S.T) (Ley 2466 de 2025)
45.2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
45.3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo Art. 29 numeral 3 de la Ley 50/90.

Artículo 46º. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior. (Art. 180 C.S.T)

***Parágrafo*:** Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta das (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. (Ley 2466 de 2025)

Artículo 47º. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del C.S.T. (Art. 181 C.S.T)

***Parágrafo primero*:** Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario. (Ley 2466 de 2025)

***Parágrafo segundo*:** En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la ley 50 de 1990 el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Parágrafo tercero: Las personas que por conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no puede reemplazarse sin grave perjuicio para la Empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta, pero su trabajo se remunera conforme al artículo 179 del C.S de T (Art. 182 C.S.T)

Parágrafo cuarto: Los trabajadores de ésta empresa que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta, remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 26 de la Ley 789 de 2002.

Parágrafo quinto: El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas de conformidad con el art. 183 C.S.T.
a) En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de la Empresa o por turnos.
b) Desde el medio día o las trece horas (1:00 p.m.) del domingo, hasta las trece horas (1:00 p.m.) del lunes o día. (Art. 183 C.S.T)

CAPÍTULO IX
DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

Artículo 48º. Cuando por disposición de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S se deban suspender actividades en un día diferente a los establecidos en el artículo 37 y 38 de éste Reglamento, la empresa está obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiera laborado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 178 y 140 C.S.T)

CAPÍTULO X
VACACIONES REMUNERADAS.

Artículo 49º. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S puede determinar, para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas o colectivas, y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaren un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gozan son anticipadas y se abonarán al cumplir cada uno el año de servicios.

Artículo 50º. La época de las vacaciones debe ser señalada por SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S a más tardar dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso, con quince (15) días de anticipación se avisará al trabajador la fecha en que le concederán las vacaciones. (Art. 187 C.S.T)

Artículo 51º. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, deberá llevar un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Artículo 53º. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, podrá acordar por escrito con sus trabajadores, previa solicitud de éste, que se pagué en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Art. 20 Ley 1429 de 2010 y Art. 189 C.S.T)

Artículo 54º. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá no sólo por un año cumplido de servicios sino proporcionalmente por fracción de año, cualquiera ésta sea.

Artículo 55º. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, puede convenir con sus trabajadores en acumular las vacaciones por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

***Parágrafo*:** Sin embargo, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. (Art. 190 C.S.T)

Artículo 56º. Durante el período de sus vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 192 C.S.T)

Artículo 57º. 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. (Art. 192 C.S.T)

Artículo 58º. Los trabajadores vinculados con contratos de trabajo a término fijo a inferior a un año tienen derecho a vacaciones en forma proporcional al tiempo servido, cualquiera que este sea, conforme al (Art 27 de la Ley 789 de 2002).

CAPÍTULO XI
PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 59º. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, concederá a sus trabajadores los permisos remunerados enmarcados en el numeral 6 del artículo 57 del C.S.T.

59.1 Grave calamidad doméstica debidamente comprobada. En la empresa, se entiende por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano, hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos. Todas estas situaciones, u otras similares, pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal, existiendo un imperativo de rango constitucional para suspender el contrato de trabajo.

COPIA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Toda calamidad doméstica para que proceda debe ir antecedida por aviso y envió de las pruebas necesarias del empleado a su jefe inmediato a través de los medios de comunicación concertados entre ambos para comunicarse. En el aviso deberán informarse, los hechos que constituyen la grave calamidad doméstica. Corresponde al jefe inmediato, el análisis de los mismos, así como la decisión de si concede o no la licencia remunerada, lo que informará de inmediato a la Dirección Administrativa quien se pronunciará sobre la duración de ésta y notificará al empleado, acorde a cada caso y necesidad de la empresa.

La oportunidad del aviso al jefe inmediato se realizará al tiempo de ocurrir éste o si las circunstancias lo permiten, anticipadamente. Excepcionalmente y por hechos de gravedad, puede ser posterior al hecho que lo constituye.

Para determinar cuál es el lapso durante el cual la licencia por calamidad doméstica debe ser remunerada, se debe acudir al principio de **razonabilidad.** No siendo posible establecer de manera previa, general y abstracta cuál es el espacio de tiempo durante el cual debe concederse al trabajador la licencia remunerada para atender la calamidad doméstica que lo aqueja en cada caso concreto, **dicha duración debe ser convenida entre el empleador y el trabajador en cada evento**, atendiendo al mencionado principio de razonabilidad. (Sentencia C-930/09, Sentencia T-460/18)

La utilización del principio de razonabilidad, a efectos de establecer la extensión temporal durante la cual la licencia por calamidad doméstica debe ser remunerada, implica sopesar las circunstancias y particularidades de la situación concreta: de un lado, debe valorarse la gravedad de la calamidad doméstica en sí misma considerada, **la posibilidad de conjurarla en determinado plazo estimado dependiendo del caso, la presencia o ausencia de otros familiares o amigos que contribuyan a superarla, la disponibilidad de recursos materiales en los que pueda apoyarse el trabajador, etc. Y de otro lado, debe tenerse en cuenta también el grado de la afectación del trabajo y de la empresa ocasionada por la suspensión de la relación laboral, la posibilidad fáctica en que esté el empleador de reemplazar temporalmente al trabajador**, etc. Así pues, la ponderación de las circunstancias que rodean el caso debe llevar a establecer, bajo criterios de razonabilidad, cuál el lapso mínimo durante el cual debe remunerarse la licencia por grave calamidad doméstica debidamente comprobada. (Sentencia C-930/09, Sentencia T-460/18)

59.2 Ejercicio **del sufragio**. En caso de ser necesario el desplazamiento del empleado dentro de su jornada de trabajo para el ejercicio del sufragio, la Empresa otorgará el permiso correspondiente, siempre y cuando el empleado dé aviso al jefe inmediato con la anticipación que las circunstancias permitan. De acuerdo con las normas legales y mientras éstas tengan vigencia, todo empleado que ejerza su derecho al sufragio, podrá disfrutar de media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector, previa presentación del certificado electoral. El descanso compensatorio deberá ser disfrutado en el mes siguiente (30 días calendario) al día de la votación, en la fecha que acuerde el empleado con su jefe inmediato. Artículo 3 de la Ley 403 de 1997.

59.3 Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación. En este caso el aviso al jefe inmediato se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. La Empresa concederá al empleado que fuere nombrado como jurado de votación, el permiso correspondiente para ejercer las labores de dicho cargo. De acuerdo con las normas legales y mientras éstas tengan vigencia, todo empleado que desempeñare el cargo de jurado de votación y presente el certificado correspondiente, tendrá derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días hábiles siguientes a la fecha del ejercicio del cargo, en el día que acuerde el empleado con su jefe inmediato. Artículo 105 del Código Electoral y el Decreto 2241 de 1986.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

59.4 SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, **Concederá al trabajador en caso de fallecimiento** de su cónyuge, compañera(o) 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, los cuales se computarán desde el día de la muerte de la persona, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. (Ley 1280 de 2009)

Casos en que se concede	
1. Cónyuge, compañera(o) permanente	Fallecimiento Cónyuge, compañera(o) permanente
2. Segundo de consanguinidad	Fallecimientos de: hijos, padres, hermanos, nietos, abuelos.
3. Primero de afinidad	Muerte de suegros, hijastros, yernos, nueras
4. Primero y segundo civil	Muerte de padres adoptantes hijos adoptivos

Parágrafo: 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), so pena de ser considerada como ausencia injustificada, dando lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias.

59.5 Licencia de maternidad. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto, tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera: a) Licencia de maternidad preparto, Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutarlas dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato. b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo, es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma. (Ley 1822 de 2017)

Parágrafo primero: Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la trabajadora.
b) La indicación del día probable del parto.
c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia.

59.6 Descansos Remunerado Durante La Lactancia: SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S concederá a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (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 materna continua. (Artículo 6 de la Ley 2306 de 2023, Artículo 238 del C.S.T)

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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Parágrafo segundo: Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los empleadores deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.

Parágrafo tercero: Los empleadores pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio de qué trata el inciso anterior.

59.7 La licencia remunerada de paternidad, el esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos semanas, es decir a catorce (14) días calendario de licencia remunerada de paternidad, opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera (Ley 2114 de 2021).

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

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

59.8 Igualmente concederá **permiso a los trabajadores para asistir al sepelio de sus compañeros**, siempre que se avise con la debida oportunidad al empleador, y el número de los que se ausenten no exceda el 10 % del personal, tal que no perjudique el funcionamiento de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S (art 57 numeral 6 del C.S.T)

Los permisos solicitados en caso de entierro de compañeros, y ejercicio del derecho al sufragio, no excederán de ocho (8) horas dentro de una misma jornada de trabajo. Si el permiso excede este plazo deberá solicitarse como licencia no remunerada, la cual será concedida a discreción del empleador. Estos días de permiso originados por estas causales no son transferibles a ninguna otra fecha diferente a la que origina el hecho y se concederán contados a partir del día de ocurrencia de los hechos que lo origina.

59.9 Permiso remunerados a sus trabajadores para asistencia a citas médicas, Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023

En este caso el empleado deberá dar el aviso al jefe inmediato con suficiente tiempo. En todos los casos, el tiempo máximo concedido será de dos (2) horas sin superar diez (10) horas al mes y adicionalmente, deberá acreditar su asistencia a la cita médica con la constancia respectiva.

59.10 Licencia remunerada para el cuidado de la niñez, Conceder la licencia remunerada una vez al año y por un periodo de diez (10) días hábiles, de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador(a), para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. (Ley 2174 de 2021)

La licencia remunerada será concedida por el empleador, previa certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante que tenga a su cargo la atención del menor de edad, en donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

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

Parágrafo segundo: Se entenderá por enfermedad terminal lo dispuesto para el efecto en el artículo 2o de la Ley 1733 de 2014, o la que la sustituya o complemente.

59. 11 Día de familia*:* Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas." (Ley 2466 de 2025)

59.12 Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo, previa entrega de citación y/o presentación de prueba sumaria del requerimiento y debido soporte de hora de ingreso y de salida de la diligencia.

59.13 Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales, previa entrega de citación y/o presentación de prueba sumaria del requerimiento y debido soporte de hora de ingreso y de salida de la diligencia.

59.14 Por uso de bicicleta, Los empleados podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

59.15 Licencias no remuneradas: Se entenderá por licencia no remunerada toda solicitud de permiso o ausencia laboral que no se encuentre contemplada como licencia remunerada en la normatividad laboral vigente ni en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

El trabajador que requiera una licencia no remunerada deberá solicitarla por escrito con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles a la fecha en que pretenda iniciar su disfrute, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas.

La concesión de la licencia no remunerada estará sujeta al análisis y valoración del empleador, teniendo en cuenta, entre otros aspectos:
a) El grado de afectación que pueda generarse en la prestación del servicio, en la operación, organización o funcionamiento de la empresa con ocasión de la suspensión temporal de la relación laboral. **b)** La posibilidad material y operativa de reemplazar temporalmente al trabajador durante el tiempo solicitado. **c)** Las necesidades del servicio y las condiciones particulares del cargo desempeñado por el trabajador.

En consecuencia, la concesión de la licencia no remunerada **será facultativa y discrecional** por parte del empleador, quien podrá aprobarla o negarla de acuerdo con las circunstancias previamente señaladas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 51, numeral 4 del Código Sustantivo del Trabajo, la licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador constituye una causal de suspensión del contrato de trabajo. En consecuencia, durante el término de la licencia no remunerada se aplicarán las disposiciones contempladas en el artículo 53 del mismo estatuto, entendiéndose interrumpida para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido y para el empleador la obligación de pagar los salarios correspondientes a dichos periodos.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Los periodos de **Licencias no remuneradas** serán descontados por el empleador para efectos de la liquidación de vacaciones, cesantías y jubilación, en los términos permitidos por la normatividad laboral vigente.

Artículo 60º. En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, la Empresa dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada.

CAPÍTULO XII
SALARIO MÍNIMO O CONVENCIONAL, MODALIDADES DEL SALARIO, PERÍODOS DE PAGO

Artículo 61º. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, Podrá convenir libremente con sus trabajadores la modalidad del salario así:

61.1 El empleador y 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 convencional o de protección.

61.2 No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario integral 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.

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

Parágrafo primero: El salario integral 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 (3) últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

Parágrafo segundo: El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Art. 132 C.S.T)

Artículo 62º. El salario puede convenirse en dinero todo, o parte en dinero y parte en especie.

62.1 Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. artículo 127 del C.S.T.

62.2 No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. Artículo 127 del C.S.T. Artículo 30 Ley 1393 de 2010; Consejo de Estado, Sección Cuarta, Expediente No. 05001-23-33-000-2016-02496-01(25185) de 9 de diciembre de 2021, C.P. Dr. Milton Chaves García; Artículo 17. Ley 344 de 1996.

62.3 El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. (Art. 129 C.S.T)

62.4 No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder de treinta por ciento (30%).

Parágrafo: Los alimentos que suministre SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, tales como: desayunos, almuerzos, cenas, y refrigerios, no serán constitutivos de salario y por tanto no se tendrán en cuenta para factores prestacionales y de seguridad social.

Artículo 63º. Cuando se trate de trabajos por equipos que impliquen rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S 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. (Art. 170 C.S.T)

Artículo 64º. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores. (Art. 133 C.S.T)

Artículo 65º. Salario mínimo legal o convencional:

65.1 El salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral. En el caso de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, se fija de acuerdo a las normas legales.

65.2 Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o el convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta y seis (36) horas prevista en el artículo 20 de la ley 50/90.

Artículo 66º. Salvo convenio por escrito, los salarios se pagarán en transferencia bancaria, **repartido por quincenas, estas se pagarán los días 15 y 30 de cada mes.**

Parágrafo primero: En caso de coincidir el día de pago con un día dominical o festivo, la empresa podrá realizar el pago el día hábil siguiente.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Parágrafo segundo: Los reclamos que se originen en materia de pago de salarios deben presentarse para su rápida revisión y corrección, caso de que proceda, **escrita**, se harán en primera instancia ante **JEFE INMEDIATO** Y En Segunda Instancia Ante **LA DIRECCIÓN COMERCIAL Y ADMINISTRATIVA O UN REPRESENTANTE SUYO**, todos los reclamos podrán ser interpuestos en cualquier momento mientras esté vigente el contrato de trabajo y hasta prescripción concedida por la ley laboral.

CAPÍTULO XIII
HIGIENE, SALUD, SERVICIOS MÉDICOS
RIESGOS LABORALES, SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Artículo 67º. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, al ingreso del trabajador, lo inscribirá en alguna Entidad Promotora de Salud y a una administradora de pensión. La afiliación colectiva en ningún caso podrá coartar la libertad de elección del trabajador sobre la EPS Y AFP a la cual prefiera afiliarse, de conformidad con el Artículo 161 de la Ley 100 de 1993.

Artículo 68º. **La cotización al Régimen Contributivo de Salud** será, a partir del primero (1°) de enero del año 2007, del 12,5% del ingreso o salario base de cotización, el cual no podrá ser inferior al salario mínimo. La cotización a cargo del empleador será del 8.5% y a cargo del empleado del 4%. (Artículo 10 de la Ley 1122 de 2007)

Artículo 69º. Todo trabajador que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su jefe inmediato, dentro del primer día de enfermedad, y en tal caso el trabajador se dirigirá a la empresa promotora de salud que le esté atendiendo el riesgo de salud o la IPS que aquella entidad haya contratado para tal servicio.

Parágrafo primero: El empleado deberá informar a SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S sobre la expedición de una prescripción de incapacidad y su duración, dentro del día hábil siguiente y entregar en los términos señalados por la empresa, en original o debidamente transcrita, esta prescripción de incapacidad emitida por el médico, acompañada de los documentos exigidos por la EPS, o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentra afiliado para efectos del trámite de reconocimiento de la prestación económica.

Parágrafo segundo: La Empresa realizará el trámite correspondiente para el reconocimiento de la prestación económica de incapacidad ante la entidad respectiva a la cual se encuentre afiliado el empleado de acuerdo con la naturaleza de la enfermedad.

Parágrafo tercero: La Empresa solo acepta las incapacidades en caso de enfermedad general, licencia de maternidad y paternidad emitidas por las E.P.S.

Artículo 70º. **Valor de auxilio por EG**. En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el empleador le pague un auxilio monetario hasta por ciento ochenta (180) días, así: las dos terceras (2/3) partes del salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del salario por el tiempo restante. siempre y cuando el trabajador devengue más del 1SMMLV, y que, al momento de realizar los cálculos, el auxilio monetario por enfermedad no profesional no arroje una cifra inferior a 1SMMLV, de conformidad con lo ordenado por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-543 de 2007, Magistrado Ponente Dr. Álvaro Tafur Galvis.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Parágrafo: Ordenes de pago por enfermedad de origen común:

Día de incapacidad	Entidad encargada de pagar	Norma aplicable
01 al 02 día	SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S	Artículo 3.2.1.10, Parágrafo 1°. del Decreto 780 de 2016
03 al 180 día	SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, haciendo recobro a la respectiva EPS.	Artículo 227 del C.S.T
181 al 540 días	Administradora de fondo de pensión AFP, debe realizar el cobro directamente el empelado.	Artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012
Superiores a 541 días	EPS, SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, haciendo recobro a la respectiva EPS.	Artículo 2.2.3.3.1. Decreto 1333 de 2018

Artículo 71º. **Situaciones de abuso del derecho**. Constitúyanse como abuso del derecho las siguientes conductas:
71.1 Cuando se establezca por parte de la EPS o EOC que el empleado no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación en al menos el 30% de las situaciones descritas.
71.2 Cuando el empleado no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.
71.3 Cuando se detecte presunta alteración o posible fraude en alguna de las etapas del curso de la incapacidad, para lo cual el caso se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes, quedando obligado a ello quien detecte tal situación.
71.4 La comisión por parte del empleado de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.
71.5 Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de incapacidad.
71.6 Cuando se detecte que el empleado busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS-EOC como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
71.7 Cuando se efectúen cobros al Sistema General de Seguridad Social en Salud con datos falsos.
71.8 Cuando se detecte durante el tiempo de incapacidad que el cotizante se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación y de la cual deriva ingresos. (Decreto 1333 de 2018)

Artículo 72º. **Causales de suspensión o no reconocimiento de pago de la incapacidad por enfermedad general**.
72.1 Cuando la EPS o EOC, o la autoridad competente, según el caso, determine que se configuró alguna de las causales de abuso del derecho.
72.2 Cuando la incapacidad por enfermedad general tenga origen en tratamientos con fines estéticos y sus complicaciones, o se derive de tratamientos que acrediten los criterios de exclusión de que trata el artículo 15 de la Ley 1751 de 2015. (Decreto 1333 de 2018)

Artículo 73º. **Definición de Examen médico ocupacional:** Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.

Artículo 74º. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, realizara las siguientes evaluaciones médicas de conformidad a la Resolución 1843 de 2025:

74.1 Evaluación médica de pre-ingreso.
74.2 Evaluaciones médicas periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
74.3 Evaluación médica de egreso.
74.4 Evaluación médica post-incapacidad.
74.5 Evaluación médica por retorno laboral.
74.6 Evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control

Parágrafo: SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, puede practicar algunos o los siguientes exámenes médicos:

- ✓ Examen médico con énfasis osteomuscular
- ✓ Visual ocupacional por optómetra
- ✓ Espirometria
- ✓ Audiometría ocupacional
- ✓ Concepto de aptitud laboral para conducción vehicular.
- ✓ Para PESV (si aplica) debe complementarse con prueba de coordinación motriz.
- ✓ Examen de psicología para conductores.
- ✓ Prueba teórica y práctica de conducción.
- ✓ Pruebas de detección de consumo de alcohol y sustancias psicoactivas

Artículo 75º. **Contratación y costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las valoraciones complementarias.** El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas ni solicitadas al aspirante o al trabajador.

Parágrafo primero: **Reserva de la historia clínica ocupacional**. La historia clínica ocupacional y, en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguientes casos:

a) Por orden de autoridad judicial.
b) Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando este la requiera con fines estrictamente médicos.
c) Por solicitud del médico o prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.
d) Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.

Parágrafo segundo: En ningún caso, el empleador podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional.

Parágrafo tercero: **Guarda de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales**. Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán las siguientes reglas:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

a) La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional estará a cargo del prestador de servicios de Salud Ocupacional que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.
b) Los médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad, conforme lo establece el artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007 y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.
c) En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador.
d) Los responsables de la custodia podrán entregar copia de la historia clínica ocupacional foliada al trabajador, cuando este lo solicite.
e) En caso de muerte del paciente, la copia de la historia clínica ocupacional será entregada únicamente al cónyuge, compañera (o) permanente, hijos y causahabientes, así como a aquellas personas autorizadas expresamente por la ley.
f) En el evento que los documentos de la historia clínica ocupacional se encuentren en diversas instituciones, la entidad o persona competente que requiera información contenida en ellos, podrá solicitar copia de los mismos a la entidad que los tiene a su cargo, previa autorización del paciente.
g) El responsable de la custodia debe dejar constancia del traslado de la copia de la historia clínica ocupacional entre entidades, mediante acta o registros de entrega y devolución, las cuales deberán ir firmadas por los funcionarios responsables de su custodia.

Artículo 76º. La Empresa podrá solicitar al trabajador, quedando a discrecionalidad de este último si desea practicárselo o no, dentro de un término no mayor a cinco (5) días, que se practique un examen médico de retiro y darle certificación sobre el particular.

Artículo 77º. Es obligación de todo empleador afiliar a sus trabajadores a la Administradora de Riesgos Laborales, un día antes del inicio de las labores, para asegurar los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedad laboral, en particular SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, está afiliada a ARL SURA.

Parágrafo primero: El pago del 100% de la cotización a que haya lugar por ARL, corresponde al empleador, quien además podrá escoger la entidad de riesgos laborales donde desee afiliar a sus trabajadores. El valor del aporte que debe hacer el empleador se establecerá de acuerdo a la clasificación de la actividad económica desarrollada por la empresa.

Parágrafo segundo: **Para SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S es Accidente de trabajo**. Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Parágrafo tercero: **Para SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S es Enfermedad laboral.** La contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Artículo 78º. **Atención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales**: En armonía con lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en caso de ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral que requiera atención inmediata, el empleador prestará los primeros auxilios al trabajador afectado y gestionará su remisión al centro asistencial más cercano o a la institución prestadora de servicios de salud que indique la Administradora de Riesgos Laborales ARL SURA.

Esta obligación se cumplirá aun cuando el accidente haya ocurrido por provocación deliberada o por culpa grave del trabajador afectado, sin perjuicio de las consecuencias legales a que haya lugar.

Parágrafo primero: Para el cumplimiento de esta obligación, SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S dispondrá y mantendrá permanentemente los recursos humanos, técnicos, locativos y de primeros auxilios necesarios para brindar una atención inicial oportuna, de conformidad con la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Parágrafo segundo: **Oposición del trabajador a la asistencia.** El trabajador que sin justa causa se niegue a recibir la atención médica que le otorga el empleador, pierde el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Parágrafo tercero: SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado, sin justa causa.

Parágrafo cuarto: Los servicios médicos, y los tratamientos a que haya lugar por EL y AT, hospitalización e indemnización, estarán a cargo de la entidad Administradora de Riesgos laboral ARL SURA.

Parágrafo quinto: El empleado deberá informar a SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S sobre la expedición de una prescripción de incapacidad y su duración, dentro del día hábil siguiente y entregar en los términos señalados por la empresa, en original o debidamente transcrita, esta prescripción de incapacidad emitida por el médico, acompañada de los documentos exigidos por la ARL. La Empresa realizará el trámite correspondiente para el reconocimiento de la prestación económica de incapacidad ante la entidad respectiva a la cual se encuentre afiliado el empleado de acuerdo con la naturaleza del accidente o enfermedad.

Parágrafo sexto: **Monto de las prestaciones económicas por incapacidad temporal.** Todo afiliado a quien se le defina una incapacidad temporal, recibirá un subsidio equivalente al cien (100%) de su salario base de

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

cotización, calculado desde el día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte. El pago se efectuará en los períodos en que el trabajador reciba regularmente su salario.

Parágrafo séptimo: Para la enfermedad laboral será el mismo subsidio calculado desde el día siguiente de iniciada la incapacidad correspondiente a una enfermedad diagnosticada como laboral.

Parágrafo octavo: El período durante el cual se reconoce la prestación de que trata el presente artículo será hasta por ciento ochenta (180) días, que podrán ser prorrogados hasta por períodos que no superen otros ciento ochenta (180) días continuos adicionales, cuando esta prórroga se determine como necesaria para el tratamiento del afiliado, o para culminar su rehabilitación.

Parágrafo noveno: Cumplido el período previsto en el inciso anterior y no se hubiese logrado la curación o rehabilitación del afiliado, se debe iniciar el procedimiento para determinar el estado de incapacidad permanente parcial o de invalidez. Hasta tanto no se establezca el grado de incapacidad o invalidez la ARL continuará cancelando el subsidio por incapacidad temporal.

Parágrafo decimo: Para los efectos de este sistema, las prestaciones se otorgan por días calendario.

Parágrafo décimo primero: Las entidades administradoras de riesgos Laborales deberán asumir el pago de la cotización para los Sistemas Generales de Pensiones y de Seguridad Social en Salud, correspondiente a los empleadores, durante los períodos de incapacidad temporal y hasta por un ingreso base de la cotización, equivalente al valor de la incapacidad. La proporción será la misma establecida para estos sistemas en la Ley 100 de 1993 y Parágrafo 2 de la Ley 776 de 2002.

Parágrafo décimo segundo: La Administradora de Riesgos Laborales podrá pagar el monto de la incapacidad directamente o a través del empleador. Cuando el pago se realice en forma directa la Administradora deducirá del valor del subsidio por incapacidad temporal el porcentaje que debe cotizar el trabajador a los otros subsistemas de Seguridad Social, valor que deberá trasladar con el aporte correspondiente del empleador señalado en el parágrafo anterior, a la EPS o Administradora de Pensiones a la cual se encuentre afiliado el trabajador en los plazos previstos en la ley.

Artículo 79º. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, Conformara el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 7° de la Resolución 1401 de 2007.

Parágrafo: SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, Investigara todos los incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales dentro de los quince (15) días siguientes a su reporte y ocurrencia.

Artículo 80º. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

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

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

Parágrafo cuarto: Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

Parágrafo quinto: La Empresa dará estricto cumplimiento al Decreto 1295/94, Ley 100/93, Ley 776 de 2002, Ley 1562 de 2012, y Decreto 1072 de 2015 normatividad que reglamentó en el país el Sistema General de Riesgos Laborales.

Artículo 81º. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 1072 de 2015, y las demás que con tal fin se establezcan y las que modifiquen y sustituyan las anteriores. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

CAPITULO XIV
SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR

Artículo 82º. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, suministrará a los trabajadores con derecho, de conformidad con las normas legales, el calzado y vestido de labor cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador. (Art. 230 C.S.T)

Parágrafo: El trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministre el empleador, y en el caso de que así no lo hiciere éste quedara eximido de hacerle el suministro en el período siguiente. (Art. 233 C.S.T)

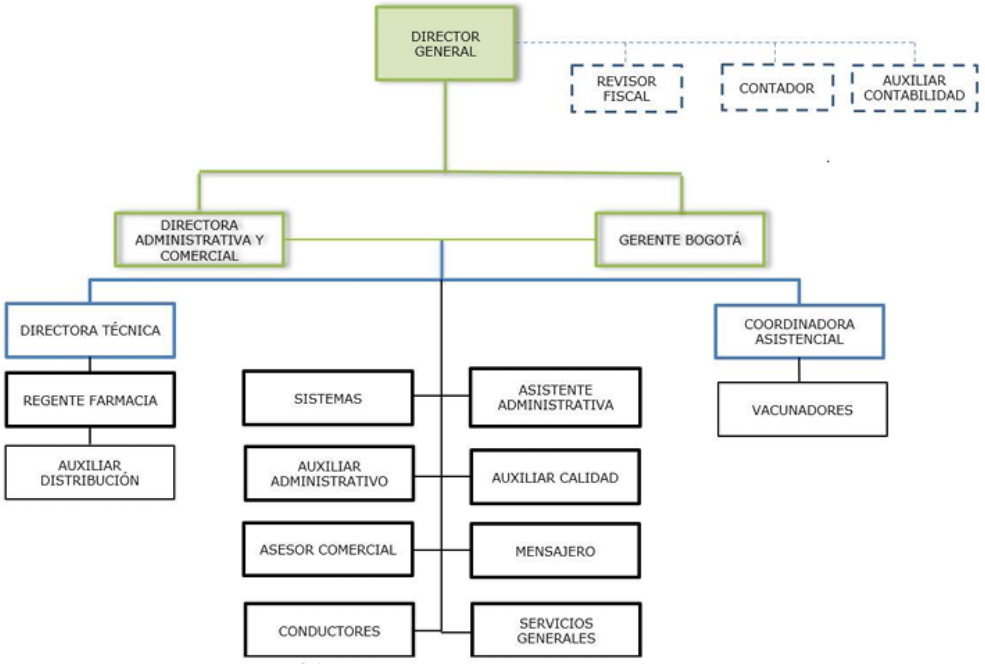
CAPÍTULO XV
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 83º. Deberes **generales:** De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a estas obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

CAPÍTULO XVI
ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 84º. La organización de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S está sujeta, para los efectos de la autoridad, al siguiente orden jerárquico:



CAPITULO XVII
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S Y LOS TRABAJADORES

Artículo 85º. Son obligaciones especiales de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S:

85.1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
85.2 Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes o enfermedades laborales en forma que garantice razonablemente la seguridad y la salud.
85.3 Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo o de enfermedad a este efecto, la empresa mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
85.4 Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
85.5 Guardar absoluto respeto a la dignidad del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
85.6 Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
85.7 Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con la previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y

las demás normas que la modifiquen a complementen. El empleador realizara los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

85.8 Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado - ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

85.9 Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las ordenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

85.10 Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

85.11 Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicara sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

85.12 En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

85.13 Expedir al trabajador, a la terminación del Contrato de trabajo, un certificado laboral siempre y cuando lo solicite.

85.14 La empresa expedirá las referencias laborales, siempre y cuando exista una solicitud formal por escrito del empleado o ex o la empresa interesada.

85.15 Realizar la evaluación médica pre ocupacional o de preingreso, la evaluación médica ocupacional periódica ya sean programadas o por cambios de ocupación o cargo y la evaluación médica posocupacional o de egreso. (Resolución 2346 de 2007, Ministerio de Trabajo)

85.16 Abrir y llevar al día los registros de trabajo extraordinario realizado por los trabajadores de la empresa.

85.17 Conceder a las trabajadoras que están en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

85.18 Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

85.19 La empresa debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

85.20 Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), tienen la obligación de rendir cuentas

COPIA CONTROLADA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

85.21 Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el COPASST, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

85.22 Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

85.23 Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

85.24 Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

85.25 Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

85.26 Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el COPASST, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el COPASST, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

85.27 El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

85.28 Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo–SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo.

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

85.30 El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones del numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

Artículo 86º. Son obligaciones especiales del trabajador y los aprendices:

COPIA CONTROLADA SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

86.1 Presentarse al lugar de su trabajo a la hora exacta en que comienza su labor y permanecer en él hasta la terminación de la jornada.
86.2 Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento, contratos de trabajo y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparten la Empresa y sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
86.3 No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente que sean de naturaleza reservada o 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 del trabajo ante las autoridades competentes.
86.4 Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que hayan sido facilitados o las materias primas sobrantes.
86.5 Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con superiores y compañeros.
86.6 Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.
86.7 Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa o establecimiento de comercio.
86.8 Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico tratante, médico de la empresa o el área de Seguridad y Salud en el trabajo de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, o por las autoridades del ramo.
86.9 Observar con suma diligencia y cuidado, las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o de enfermedades laborales.
86.10 Velar cuidadosamente por la calidad de la labor desempeñada, observando estrictamente las normas que sobre el particular determine la Empresa.
86.11 Registrar en las oficinas de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S su domicilio y dirección, E-mail, número telefónico, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
86.12 Realizarse las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas, ya sean las programadas por la Empresa o aquellas que se requieran por el cambio de cargo u ocupación.
86.13 Notificar al empleador las incapacidades, licencias y demás situaciones que le justifiquen su inasistencia a laborar, una vez sean otorgadas por la respectiva E.P.S. o A.R.L según el caso.
86.14 Allegar AL EMPLEADOR la respectiva incapacidad medica transcrita, dentro de los (02) dos días hábiles siguientes a su expedición, de no querer y/o poder hacer su transcripción , EL TRABAJADOR, deberá entregar incapacidad médica, copia del documento de identidad, copia de la historia clínica que otorgo la incapacidad médica, y en tal caso autoriza expresamente a SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, para que tenga copia, conozca, de igual forma para que realice el trámite correspondiente de la misma ante la respectiva EPS y/o ARL.
86.15 Abstenerse de utilizar los recursos institucionales y el nombre SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S o el cargo que desempeña, para su beneficio personal o de terceros.
86.16 Guardar la debida reserva de la información de la Empresa catalogada como información confidencial. Para tales efectos, se considera que toda aquella información que conozca el empleado, cuya causa u origen sea el desempeño de sus funciones o aquellas que le sean atribuidas por sus superiores jerárquicos tienen tal característica y sólo deberá ser revelada a terceros con autorización expresa y escrita de su jefe inmediato, gerente o por el titular de la misma.
86.17 Ejecutar e implementar de manera clara, confiable, completa y oportuna los controles asociados con el buen desempeño de los procesos y actividades, acatando las oportunidades de mejora sugeridos por la Auditoría corporativa, la Revisoría fiscal y demás entes de control.
86.18 Declarar, ante el Gerente de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, en el momento de su ocurrencia, alguna de las posibles situaciones de conflicto de interés, mediante los instrumentos establecidos para tal fin.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

86.19 Asistir con puntualidad y disposición a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la Empresa, dentro o fuera de sus instalaciones, a los que se le invita o se le indica participar.
86.20 Asistir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la Empresa o sus representantes.
86.21 Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando éstos no desmejoren las condiciones laborales.
86.22 Cumplir con el presupuesto de ventas fijado por la empresa.
86.23 Dar aviso al jefe inmediato en caso de cualquier daño, pérdida o fallas técnicas que se presenten en algún ambiente de trabajo, objeto y/o producto relacionado directamente con su labor.
86.24 Informar oportunamente el hecho de haber recibido un mayor valor en la nómina o en otros pagos laborales o sumas de dinero que entregue la Empresa al empleado en virtud de sus labores.
86.25 Cumplir los horarios de tiempo suplementario o de horas extras cuando ellas correspondan a acuerdos entre empleados y la Empresa o cuando ésta los hubiere comunicado oportunamente.
86.26 Comunicar sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por directivos, jefes, administradores o compañeros de trabajo, que pueda implicar maltrato físico o moral o persecución laboral contra sí mismo o contra otros compañeros, jefes o directivos.
86.27 Observar una conducta pública acorde con el decoro y la dignidad de su cargo.
86.28 Actuar con imparcialidad, respeto y justicia en el ejercicio de su cargo en relación con compañeros de trabajo, administradores, clientes, proveedores y personas en general.
86.29 Proteger la imagen institucional de la Empresa y sus sedes o sucursales.
86.30 Cumplir con las políticas y directrices que sean establecidas para el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, así como la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información.
86.31 Entregar al día y aseado su puesto de trabajo al empleado que por algún motivo deba reemplazarlo temporal o permanentemente o que le reciba el turno por estar asignado para ello.
86.32 Reportar los accidentes de trabajo inmediatamente le ocurran.
86.33 Usar los elementos de protección personal suministrados por la empresa.
86.34 Realizar las pausas activas programadas y ejecutadas por la empresa.
86.35 Portar el uniforme suministrado adecuadamente y con la mayor higiene posible.
86.36 Procurar el cuidado integral de su salud.
86.37 Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
86.38 Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
86.39 Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
86.40 Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST.
86.41 Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
86.42 Los trabajadores con funciones de supervisión están obligados a informar a quien haga sus veces en asuntos de recursos humanos, en cuanto tengan conocimiento de ello, cualquier conducta en que incurra el personal a su cargo que constituya falta disciplinaria leve o grave.
86.43 Entregar y/o consignar a la empresa el mismo día, el dinero recibido por los productos o servicios prestados y demás pagos.
86.44 Pronunciarse inmediatamente sobre irregularidades contables.
86.45 Reportar los insumos entrantes y salientes de manera correcta.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

86.46 Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
86.47 Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
86.48 Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por el conducto regular, de manera fundada, comedida y respetuosa.
86.49 Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, herramientas o instrumentos de trabajo.
86.50 Reportar en el cierre diario, los sobrantes y/o faltantes en caja y/o bodega.
86.51 Controlar e informar oportunamente el estado de los insumos en avería y otras irregularidades relacionadas con la función de Bodega, almacenamiento y/o distribución.
86.52 Brindar una buena atención al cliente por cualquier medio.
86.53 Someterse a las medidas de control y seguridad dispuestas por el empleador para evitar la sustracción de insumos, documentos, equipos, maquinaria, herramientas, materia prima, información, útiles de trabajo, o de cualquier otro bien que pertenezca a la empresa y/o sus trabajadores, siempre que no menoscaben la dignidad humana.
86.54 Utilizar solo los elementos tecnológicos y canales de comunicación, suministrados y/o autorizados por la empresa, para el desarrollo de las actividades propias de cada cargo.
86.55 Aportar constancia de hora de ingreso y de salida en los casos que el empleador conceda permisos para asistir a cualquier diligencia otorgada por la legislación laboral.
86.56 Entregar inmediatamente a la área encargada o jefe inmediato todo objeto, dinero y/o bien dejados u olvidados por clientes y/o compañeros en las instalaciones del empleador.
86.57 Desempeñar cualquier labor que le sea asignada y dentro del horario que se le fije, aunque no corresponda al oficio para el que fue contratado, por la facultad del iusvariandi otorgada al empleador, sin que vaya en contra de la dignidad del trabajador.
86.58 Seguir el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, asistir a las valoraciones, exámenes y controles y cumplir con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación.
86.59 Asistir a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.
86.60 Estar debidamente uniformado en el puesto de trabajo a la hora exacta que inicia la jornada laboral.
86.61 Informar con no menos de treinta (30) días calendario, su renuncia voluntaria al cargo, para que el empleador provea su reemplazo.
86.62 A respetar y cumplir estrictamente todos los manuales, políticas, reglamentos, protocolos e instrucciones que el empleador establezca en relación con el manejo, custodia, transporte, registro y entrega segura del dinero, así como cualquier procedimiento interno destinado a prevenir pérdidas, errores o riesgos relacionados con dichos recursos.
86.63 Acatar y colocar en práctica las instrucciones políticas y/o directrices que imparta el comité de convivencia, así como aquellos que sean expedidos por las autoridades competentes sobre la materia.
86.64 Acatar y colocar en práctica las instrucciones políticas y/o directrices que imparta el COPASST, así como aquellos que sean expedidos por las autoridades competentes sobre la materia.
86.65 Portar de forma visible y permanentemente en el carné o credencial que lo acredite como empleado de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S
86.66 Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar e impulsar el trabajo de cada uno de sus subalternos, con el fin de ejecutar las funciones dentro de las normas de la empresa y en la cantidad, calidad y tiempo que ella exija, acorde con los sistemas técnicos que aquella establezca.
86.67 Dar buen ejemplo con su propia conducta y abstenerse de ejecutar actos que demeriten su autoridad y el respeto de sus subalternos, compañeros y superiores de la empresa.
86.68 Velar por la seguridad del personal bajo sus órdenes, haciendo cumplir las normas e instrucciones preestablecidas sobre el particular, procurando que todos los empleados utilicen y hagan uso adecuado de los

COPIA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

elementos de dotación y de seguridad suministrados por el Empleador, y observen rigurosamente las reglamentaciones sobre seguridad industrial y de seguridad y salud en el trabajo.
86.69 Rendir los informes y reportes que le exijan sus superiores.
86.70 Seguir el código de vestimenta y presentación personal delimitado por la empresa.
86.71 Evitar el desperdicio de toda clase de insumos entregados para el desempeño de la labor contratada.
86.72 Cuidar permanentemente del equipo que le ha sido suministrado por el empleador para el desempeño de su labor.
86.73 Mantener vigente entregar copia al empleador de los diplomas, actas de grado, y Tarjeta profesional, Resolución, Registro y/o Matricula Profesional y demás documentos para el ejercicio de su profesión u oficio.
86.74 Atender a la clientela con cortesía y buenos modales, evitando cualquier discusión o altercado.
86.75 Mantener en perfecto estado de aseo y mantenimiento los gabinetes que se les han asignado para guardar su ropa de calle.
86.76 Operar equipos únicamente con capacitación previa y siguiendo estrictamente los protocolos de seguridad establecidos por la empresa.
86.77 Ejecutar las labores conforme a los estándares de calidad, método, tiempos y seguridad.
86.78 El trabajador deberá mantener el cabello recogido y debidamente asegurado durante toda la jornada laboral, así como abstenerse de usar joyas o accesorios personales tales como aretes, anillos, pulseras, collares u otros elementos similares.
86.79 Guardar las herramientas, materiales o equipos de trabajo en las cajas, lugares o sitios señalados por la empresa, con las debidas seguridades.
86.80 Manejar, custodiar, conservar y reportar de manera adecuada todos los medicamentos a su cargo, incluidos aquellos sometidos a control especial, garantizando su almacenamiento seguro, el diligenciamiento oportuno de los registros correspondientes y la comunicación inmediata de cualquier novedad, pérdida, vencimiento o irregularidad al empleador.
86.81 Mantener los cuidados necesarios en los procesos de atención de los pacientes, velando por la seguridad e integridad del usuario, realizar las notas respectivas de forma clara y legible y/o el diligenciamiento adecuado de la Historia Clínica y/o las glosas del paciente conforme con los protocolos establecidos por la Ley y el empleador.
86.82 Las demás obligaciones establecidas en la ley, en este reglamento y en el contrato individual de trabajo, manuales, políticas, protocolos y demás.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

CAPITULO XVIII
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S Y LOS TRABAJADORES

Artículo 87º. Se prohíbe a SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S:

87.1 Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
a. Respecto de salarios, puede hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
87.2 Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la empresa.
87.3 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 condiciones de éste.

87.4 Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación.
87.5 Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho de sufragio.
87.6 Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
87.7 Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
87.8 Emplear en las certificaciones de que se 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 utilicen, para que no se ocupen en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
87.9 Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad.
87.10 Respetar el debido proceso en los despidos con justa causa en los casos y términos establecidos en la Ley.
87.11 Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de genero diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binaries y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
87.12 Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
87.13 Discriminar a personas trabajadoras victimas de violencias basadas en genero por causas asociadas a estas circunstancias.
87.14 Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
87.15 Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o político, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
87.16 Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental".

Artículo 88º. Se prohíbe a los trabajadores y aprendices:

88.1 Engañar al empleador, mediante la presentación de documentos falsos, entre ellos: certificados, diplomas, actas de grado, Tarjeta profesional, Resolución, Registro y/o Matricula Profesional, cartas para retiro de cesantías, incapacidades médicas y demás documentos necesarios para su admisión y/o tendientes a obtener un provecho indebido.
88.2 Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina dentro de las instalaciones del empleador, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
88.3 Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, el personal directivo o los compañeros de trabajo, y/o auxiliares de prevención y perdidas.
88.4 Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, productos y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

COPIA CONTROLADA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

88.5 Todo acto inmoral o delictuoso en el establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
88.6 Incurrir en actos delictuosos que den como consecuencia la detención preventiva por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
88.7 Revelar los secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
88.8 Disminuir el rendimiento en el trabajo en relación con su capacidad y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
88.9 Inejecución sistemática, sin razones válidas, de las obligaciones convencionales o legales.
88.10 Vicios que perturben la disciplina del establecimiento.
88.11 La renuencia sistemática a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador, EPS, el área de SST o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
88.12 Sustraer de la Empresa los útiles de trabajo, productos, las materias primas, sin permiso del Empleador.
88.13 Divulgar a terceros, incluidos su propia familia y compañeros de trabajo, información concerniente con los procesos de producción, mantenimiento, venta y/o comercialización de productos y/o de servicios y demás documentación que conozca en relación con su trabajo, que no produzcan perjuicios a la empresa.
88.14 Presentarse a la Empresa en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. (Observado desde la óptica de la **Sentencia C-636** del 17 de noviembre de 2016, Corte Constitucional)
88.15 Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores, así mismos materiales prohibidos como sustancias alucinógenas, explosivos. (D.2478/48).
88.16 Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
88.17 Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
88.18 Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
88.19 Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
88.20 Usar los útiles, maquinarias o herramientas suministradas por el empleador en asuntos distintos del trabajo contratado.
88.21 Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de sus superiores o la de los terceros, o que amenacen o perjudiquen las máquinas, los productos, los elementos, los edificios, o el propio lugar donde labora.
88.22 Salir del sitio donde se realiza el trabajo, sin previo permiso del respectivo superior, o suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo.
88.23 Los escándalos, peleas y demás actos bochornosos, que tengan como causa las relaciones sentimentales, entre los compañeros de trabajo.
88.24 Realizar ventas de productos que no son del resorte del negocio de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S
88.25 Suspender o retirarse antes de la hora indicada de las labores y/o puesto de trabajo.
88.26 Llegar a trabajar después de la hora indicada.
88.27 Utilizar las carteleras y/o medios de comunicación de la Empresa para cualquier fin, sin autorización del empleador.
88.28 Fumar dentro de las instalaciones de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S
88.29 Utilizar teléfonos móviles, radios, audífonos en horario laboral sin autorización del jefe inmediato, y en general realizar cualquier acción que perturbe el ambiente de trabajo en cualquier otra forma.
88.30 Dormir durante el turno o permitir que personal bajo su control duerma en el turno.
88.31 Adulterar documentos distorsionando la realidad en ellos consignada.
88.32 Perder la herramienta, documentos, información, productos, dineros y maquinaria que este a su cargo por descuido o negligencia.

COPIA CONTROLADA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

88.33 Eludir, dificultar o dilatar los exámenes médicos ocupacionales periódicos, que le sean programados o por cambio de ocupación.
88.34 Cambiar de turno con los compañeros de trabajo sin autorización de los jefes inmediatos.
88.35 Trasladar fuera de las instalaciones o del lugar donde preste sus servicios, sin autorización, productos, materias primas, maquinaria, bienes, objetos o cualquier elemento de la Empresa o de los compañeros de trabajo.
88.36 Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso o licencia concedido por la Empresa o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los expuestos al momento de la solicitud.
88.37 Presentarse al trabajo cuando se encuentre incapacitado por la EPS o la ARL, o por las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado; o cuando se encuentre en período de vacaciones o de licencia.
88.38 Trabajar horas extras sin autorización.
88.39 Demorar la presentación de facturas, o generar devoluciones sin justa causa comprobada.
88.40 Realizar, promover u ocultar actos de acoso laboral o de otra naturaleza contra compañeros de trabajo, incluso contra los superiores o las personas que dependan del empleado.
88.41 Desacreditar o difamar, en cualquier forma o por cualquier medio, incluidas las redes sociales, a las personas, socios o empleados o el nombre de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S
88.42 Durante las llamadas con clientes, compañeros o directivos de la empresa, colgarlas durante su desarrollo, ser descortés, grosero, déspota, negligente, vulgar o faltar a la confianza, negarle deliberadamente un servicio.
88.43 Solicitar préstamos personales o ser codeudor a proveedores o a terceros con los que tenga relación en virtud de su cargo, para obtener cualquier tipo de beneficios diferentes a comisiones acordadas con SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, o que pueda llevar a influir en la toma de decisiones en el desarrollo de sus labores.
88.44 Mantener en su poder, usar o instalar en los computadores de la Empresa, cualquier software sin la autorización expresa del empleador.
88.45 Utilizar los recursos informáticos, para fines contrarios a la Ley o incumplir lo establecido por la administración o la Gerencia, para el manejo de estos recursos.
88.46 Colocar o llamar por apodos a los compañeros, superiores, clientes o proveedores.
88.47 Apropiarse de dineros de la empresa o de clientes, compañeros, y/o proveedores, para uso personal.
88.48 Alterar, omitir o manipular en alguna forma el sistema o documentos de la empresa o relacionados para generar transacciones de compra, venta o devolución de productos o servicios.
88.49 Realizar movimientos de inventarios y/o faltar a la verdad mediante la manipulación del sistema u otros métodos, con la finalidad de obtener un beneficio o de ocultar inconsistencias.
88.50 Consumir, vender, distribuir, posesión y almacenamiento de alcohol y/o sustancias psicoactivas en los centros de trabajo de la Empresa y durante el horario laboral, de igual manera está prohibido el consumo de tabaco en todas las áreas de la misma.
88.51 Retener información contable sin causa valida.
88.52 Disponer para gastos personales o sustraer, en cualquier situación, los dineros asignados por la empresa para el desempeño de las labores.
88.53 Utilizar los celulares, computadores y herramientas propiedad de la empresa para uso personal, salvo previa autorización.
88.54 Vestir fuera de la empresa los uniformes u otros implementos con logos e información de la empresa en jornadas fuera de las laborales o días diferentes a los establecidos como laborables, salvo previa autorización. Aplica igualmente para salir a diligencias personales dentro de la jornada laboral cuyo permiso haya sido autorizado.
88.55 Realizar pagos adicionales en nómina a los empleados sin previa autorización.
88.56 Atender visitas en horario laboral dentro de las instalaciones del empleador o puesto de trabajo, aun tratándose de compañeros de trabajo.

COPIA CONTROLADA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

88.57 Sostener relaciones sentimentales entre compañeros de trabajo cuando las mismas afecten el buen clima laboral de la empresa, trascendiendo la órbita privada para entrar a formar parte de la opinión generalizada de los trabajadores y/o coloque en riesgo el empleador o genere conflicto de intereses.
88.58 Por la duración del Contrato laboral, el TRABAJADOR no será trabajador, contratista, accionista, contratista independiente, personalmente o en su nombre a través de cualquier medio, o en general no se relacionará con ningún negocio de la competencia o creará empresa similar sin consentimiento del empleador.
88.59 Vender, promocionar o referir los mismos productos de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, por cuenta propia o beneficiando a competidores del empleador.
88.60 Realizar actividades personales en horario laboral, sin autorización del empleador.
88.61 Utilizar la información de las bases de datos escritas o medios tecnológicos del empleador, incluidos los contactos guardados en los teléfonos, o sustraer estas, para promocionar productos propios o de terceros a proveedores, clientes, trabajadores y demás personas que confiaron la información al empleador.
88.62 Utilizar la base de datos de clientes de la empresa o los nuevos contactos de clientes potenciales para la realización de negociaciones y ventas personales con productos de la empresa o de externos similares.
88.63 Todo acto, juego, bromas, y/o charla que implique tocamientos dentro de las instalaciones del empleador, contra los compañeros de trabajo, el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, proveedores o los clientes.
88.64 Distribuir, enviar, compartir, mediante mensajes de datos, videos y demás, por los medios de comunicación suministrados por el empleador, contenido que incluyan material sexual.
88.65 Faltar a la verdad u ocultar información a compañeros y superiores, en aspectos relacionados con su puesto de trabajo y el desempeño del mismo.
88.66 Apropiarse sin autorización del empleador de los productos que se promocionen, vendan o distribuyan.
88.67 Hacer uso inadecuado de los descuentos o beneficios que el empleador llegue a otorgar.
88.68 Cometer por parte del empleado actos o conductas contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.
88.69 Presentar incapacidades medicas fraudulentas y/o emitidas por médicos particulares, diferentes a los autorizados por la respectiva EPS.
88.70 Buscar el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS-EOC como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
88.71 Durante el tiempo de incapacidad medica el trabajador no puede emprender actividades alternas que le impida su recuperación.
88.72 Realizar facturas en días diferentes al día de la venta.
88.73 Realizar negociaciones y ventas a clientes a precios superiores y/o inferiores a los autorizados y reportados en la facturación y manipulando la información en la documentación para justificar tanto a la empresa como a los clientes y en beneficio propio.
88.74 Recibir dineros de ventas de productos o servicios de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, en la cuenta personal del trabajador.
88.75 Recibir dineros por ventas, o de comisiones, incentivos, bonificaciones, por promocionar o referir cualquier producto de los competidores de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S
88.76 Generar sin justificación notas crédito que afecten los recursos de la Empresa.
88.77 Recibir dineros, compensaciones, retribuciones de proveedores, clientes y/o personal externo para favorecerlos en contrataciones con SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S
88.78 Realizar, intermediar o facilitar préstamos de dinero bajo modalidades usureras o informales, tales como los denominados “pagadiarios” o cualquier otra operación que implique cobros excesivos de intereses o condiciones abusivas, dentro de las instalaciones de la empresa o en el marco de la relación laboral.
88.79 Actuar como fiador, avalista, codeudor o garante en operaciones de préstamo de dinero entre compañeros de trabajo y/o terceros, cuando tales operaciones tengan origen fraudulento, carezcan de respaldo legal, o estén destinadas a obtener provecho ilícito, o que el deudor o acreedor busquen ser avalados con el salario devengado y/o prestaciones sociales provenientes de la relación laboral.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

88.80 Entregar, suministrar, revelar, compartir, explicar o esbozar, por cualquier medio, información relacionada con los movimientos financieros, manejo de dinero, registros contables, operaciones económicas o cualquier dato de naturaleza financiera de la empresa, ya sea a familiares, terceros o a cualquier persona ajena a la organización, salvo autorización previa, expresa y escrita del empleador.
88.81 Realizar actos, manifestaciones o expresiones que constituyan burlas, ofensas, acoso laboral o sexual, y cualquier forma de discriminación en contra de otros trabajadores, superiores, subalternos, clientes o cualquier persona vinculada con la empresa, por motivos de género, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, raza, origen étnico, condición socioeconómica, discapacidad, creencia religiosa, ideología política o cualquier otra condición personal o social.
88.82 Reproducir o difundir fotografías, videos o cualquier contenido digital en desarrollo de sus funciones, así como publicarlos o compartirlos en redes sociales o cualquier medio, sin autorización previa y escrita del empleador, especialmente cuando permitan identificar el nombre de la empresa, la marca y/o enseña, sus instalaciones, vehículos, maquinaria, procesos productivos, información confidencial o cualquier elemento que pueda afectar su imagen o reputación.
88.83 Sustraer o ayudar a sustraer de las instalaciones de la empresa en cualquiera de sus sedes insumos, productos y elementos o equipos de la empresa sin permiso del empleador.
88.84 Ejecutar defectuosa o negligentemente el trabajo o labor encomendada.
88.85 Permanecer más del tiempo necesario en los baños y sanitarios.
88.86 Dentro del horario y en sitios de trabajo dedicarse a charlas, discusiones o consultas diferentes de su labor, entre ellas el comercio o la compra y venta de artículos entre sí, con sus compañeros de trabajo.
88.87 Durante la jornada laboral y sitios de trabajo, queda prohibido, los arreglos de belleza, pinturas y manicures.
88.88 Exponer al riesgo reputacional a la empresa producto de su actitud y comportamientos con los clientes, usuarios y en general la comunidad.
88.89 Ingresar a lugares en los cuales no se esté permitido el acceso, sin la autorización previa.
88.90 Permanecer en el sitio de trabajo sin permiso o autorización del empleador, después de culminada la jornada laboral ordinaria.
88.91 Almacenar alimentos en el puesto de trabajo y/o comer en horas y lugares no autorizados.
88.92 Solicitar a los clientes o personas allegadas a la Empresa, préstamos de dinero o herramientas para beneficio propio o de un tercero.
88.93 Rendir informaciones falsas acerca de hechos o situaciones ocurridas en su presencia, o abstenerse de informar hechos graves ocurridos en su presencia o que conozca con motivo de las labores que desempeña.
88.94 Participar en riñas, no siendo el agresor o iniciador de la misma, ya sea a puños o con arma, en la que estén envueltos sus compañeros de trabajo, dentro o por fuera de la jornada de trabajo, aun en los descansos.
88.95 Ser cómplice, omitir el deber de informar u ocultar información sobre cualquier violación de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador, de acuerdo con e**l presente Reglamento Interno de Trabajo**, o cualquier falta contemplada en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo.
88.96 Manifestar ante la AFP (Administradora Fondo de pensión) una imposibilidad de continuar cotizando, mientras simultáneamente existe un contrato laboral vigente y aportes activos, aunado a la intención de seguir manteniendo la relación laboral activa.
88.97 Se prohíbe la acumulación de tres (3) faltas disciplinarias, dentro de un período de un (1) año o inferior, cuando estas hayan sido efectivamente sancionadas de conformidad con cualquiera de las escalas de proporcionalidad establecidas en el presente Reglamento, sin que sea relevante que se trate de la misma falta disciplinaria o de faltas diferentes.
88.98 El incumplimiento grave de cualquiera de las políticas, protocolos, procedimientos y demás disposiciones internas adoptadas por la empresa, cuando estas sean de obligatorio cumplimiento para los trabajadores.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

88.99 Perder tiempo o conversar frecuentemente en horas de trabajo, de manera que afecte el desempeño propio o el de sus compañeros.
88.100 Cambiar métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.
88.101 Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido, o por no solicitar información.
88.102 Hacer mal uso de los sanitarios, lockers y/o sitios de descanso.
88.103 Tratar mal a los celadores o porteros y/o desacatar sus instrucciones.
88.104 Hacer negocios como cambio de cheques, ventas, préstamos u organizar "Natilleras" sin expresa y previa autorización.
88.105 Vender, cambiar o regalar vestuario, elementos, productos o equipos que le suministre la Empresa.
88.106 Hacer reuniones en locales o dependencias de la Empresa sin previa autorización del jefe inmediato o de quien haga sus veces.
88.107 Distribuir periódicos, hojas volantes, circulares, o portar afiches o carteleras no ordenadas o autorizadas por la Empresa dentro de las instalaciones.
88.108 Fijar papeles, carteles, pintar avisos de cualquier clase en cualquier sitio de las instalaciones, fuera de las carteleras asignadas para tal fin, sin la correspondiente autorización.
88.109 Iniciar o participar en juegos de manos, tirar objetos, gritar o alterar de cualquier manera el sitio de trabajo y/o las instalaciones de la Empresa.
88.110 Expedir certificados o constancias sin previa autorización; así como elaborar cartas o comunicaciones utilizando el nombre de la Empresa sin previa autorización
88.111 Amenazar, agredir, injuriar, calumniar, maltratar, difamar, calificar con apodos, palabras o actos semejantes, en forma verbal o escrita o en cualquier forma, a superiores, a contratistas, a compañeros de trabajo, a proveedores y/o visitantes.
88.112 Suministrar a la Empresa al inicio de la relación laboral o en cualquier momento de la vigencia del contrato de trabajo, información y/o documentos falsos, errados y/o que no coincidan totalmente con la verdad,
88.113 Transportar en los vehículos de la Empresa, sin previa autorización del jefe respectivo, personas u objetos ajenos a la actividad encomendada, o manejar vehículos de la Empresa sin licencia o con documentos vencidos, así como utilizarlos sin observancia total de las exigencias de las autoridades de tránsito.
88.114 Introducir paquetes u objetos similares, a instalaciones o lugares de la Empresa donde por razones especiales, esto esté prohibido, o negarse a revelar su contenido cuando esté previsto tal requisito, o salir de la empresa con paquetes, bolsas y objetos semejantes, a menos que el trabajador haga ver su contenido al representante de la empresa, o al empleado designado que haga sus veces.
88.115 Usar el Internet para cosas diferentes a las relacionadas directamente con el trabajo, así como utilizar claves de acceso de terceros.
88.116 Escuchar música en altos volúmenes, utilizar audífonos o cualquier otro distractor en la jornada laboral.
88.117 Tomarse imágenes y/o videos con los pacientes sus historias clínicas y ventilarlas en los grupos de WhatsApp y/o redes sociales.
88.118 Ejecutar y/o recibir órdenes o recomendaciones de los familiares, acompañantes e incluso el mismo paciente cuando estas no estén fundamentadas en las órdenes médicas.
88.119 El trato irrespetuoso, confianzudo y/o displicente con los pacientes, familiares, acompañantes y usuarios, así mismo en el relacionamiento con otras instituciones de salud.
88.120 Las demás prohibiciones contempladas en los contratos individuales de trabajo, estatutos, reglamentos, normas, políticas, procedimientos y en general, cualquier documento y declaración institucional, que tenga establecidos o establezca SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S.

COPIA CONTROLADA SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

CAPITULO XIX
ESCALA DE FALTAS y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 89º. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en éste reglamento, en pactos colectivos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, Código Sustantivo de Trabajo y en los contratos individuales de trabajo.

Artículo 90º. Tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, cualquier representante del empleador y/o el que el empleador designe para tal fin, no obstante, de manera regular serán los siguientes funcionarios:
90.1 REPRESENTANTE LEGAL
90.2 DIRECTOR GENERAL
90.3 DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL
90.4 GERENTE BOGOTÁ

Artículo 91º. Escala de faltas. Para efectos de graduar la gravedad de las faltas, la Empresa establece la siguiente escala de faltas:

a) Leves.
b) Graves.

Parágrafo primero: La Empresa ha establecido una escala de sanciones que aplicará en forma correlativa a la gravedad de la falta cometida y la reincidencia:

a) Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.
b) Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.
c) Terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Parágrafo segundo: Durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo, cesará la obligación por parte del empleado de ejecutar sus funciones y por parte de la Empresa de cancelar el salario correspondiente a los días de suspensión.

Parágrafo tercero: Para las faltas cuya sanción sea Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo, la gravedad de las faltas y el rigor de las sanciones por incumplimiento a las prohibiciones u obligaciones con tenidas en este reglamento, se graduarán atendiendo a los siguientes criterios, en cuanto resultaren aplicables:

Circunstancias agravantes:

a) Daño o peligro generando pérdidas económicas a la empresa.
b) Beneficio económico obtenido por el empleado para sí o a favor de un tercero.
c) Reincidencia en la comisión de la falta.
d) Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.
e) Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la falta u ocultar sus efectos.
f) Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la empresa.
g) Realizar el hecho en complicidad con algún empleado o socio.
h) Cometer la conducta aprovechando la confianza depositada.
i) Cometer la conducta para ocultar otra.

Circunstancias atenuantes:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

a) Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.
b) No generar pérdida económica a los intereses de la empresa con el daño o peligro generado.
c) Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas u órdenes.
d) No presentar procesos disciplinarios anteriores.

Parágrafo cuarto: Es preciso indicar que, según el ordenamiento jurídico laboral colombiano, **el despido con justa causa no constituye una sanción disciplinaria en sí misma**, sino el ejercicio de una facultad contractual unilateral del empleador, sustentada en la condición resolutoria tácita prevista en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Dicha postura ha sido desarrollada de manera reiterada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, precisando que la terminación del contrato por justa causa no tiene naturaleza sancionatoria, sino resolutoria, al derivarse del incumplimiento grave de las obligaciones contractuales por parte del trabajador. Esta línea jurisprudencial fue expuesta, entre otras, en las sentencias CSJ SL15245-2014, CSJ SL1981-2019, SL2341-2020, SL2351-2020, SL339-2023 y STL3855-2024.

Artículo 92º. De conformidad con la Sentencia C-934 del 2004 de la Corte Constitucional y el art. 17 de la 1429 de 2010, a los trabajadores se les dio participación del Capítulo relacionado con la Escala de Faltas y Sanciones, siguiendo el procedimiento establecido por la ley.

Se establecen las siguientes faltas y correspondientes sanciones disciplinarias y/o consecuencia.

FALTAS	TIPO DE FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
La omisión de - Presentarse al lugar de su trabajo a la hora exacta en que comienza su labor y permanecer en él hasta la terminación de la jornada.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
La omisión de -Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento, contratos de trabajo y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparten la Empresa y sus representantes, según el orden jerárquico establecido.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de -No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente que sean de naturaleza reservada o 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 del trabajo ante las autoridades competentes.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de -Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que hayan sido facilitados o las materias primas sobrantes.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	

COPIA CONTROLADA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

La omisión de -Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con superiores y compañeros.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de -Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de -Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa o establecimiento de comercio.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de -Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico tratante, médico de la empresa o el área de Seguridad y Salud en el trabajo de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, o por las autoridades del ramo.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de - Observar con suma diligencia y cuidado, las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o de enfermedades laborales.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa. Previa autorización del Ministerio de Trabajo Art. 91, Literal b) Ley 1295 de 1994		
La omisión de -Velar cuidadosamente por la calidad de la labor desempeñada, observando estrictamente las normas que sobre el particular determine la Empresa.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de -Registrar en las oficinas de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S su domicilio y dirección, E-mail, número telefónico, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
La omisión de -Realizarse las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas, ya sean las programadas por la Empresa o aquellas que se requieran por el cambio de cargo u ocupación.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de -Notificar al empleador las incapacidades, licencias y demás situaciones que le justifiquen su inasistencia a laborar, una vez sean otorgadas por la respectiva E.P.S. o A.R.L según el caso.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

La omisión de -Allegar AL EMPLEADOR la respectiva incapacidad medica transcrita, dentro de los (02) dos días hábiles siguientes a su expedición, de no querer y/o poder hacer su transcripción , EL TRABAJADOR, deberá entregar incapacidad médica, copia del documento de identidad, copia de la historia clínica que otorgo la incapacidad médica, y en tal caso autoriza expresamente a SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, para que tenga copia, conozca, de igual forma para que realice el trámite correspondiente de la misma ante la respectiva EPS y/o ARL.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
La omisión de -Abstenerse de utilizar los recursos institucionales y el nombre SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S o el cargo que desempeña, para su beneficio personal o de terceros.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de -Guardar la debida reserva de la información de la Empresa catalogada como información confidencial. Para tales efectos, se considera que toda aquella información que conozca el empleado, cuya causa u origen sea el desempeño de sus funciones o aquellas que le sean atribuidas por sus superiores jerárquicos tienen tal característica y sólo deberá ser revelada a terceros con autorización expresa y escrita de su jefe inmediato, gerente o por el titular de la misma.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de - Ejecutar e implementar de manera clara, confiable, completa y oportuna los controles asociados con el buen desempeño de los procesos y actividades, acatando las oportunidades de mejora sugeridos por la Auditoría corporativa, la Revisoría fiscal y demás entes de control.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de -Declarar, ante el Gerente de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, en el momento de su ocurrencia, alguna de las posibles situaciones de conflicto de interés, mediante los instrumentos establecidos para tal fin.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de -Asistir con puntualidad y disposición a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la Empresa, dentro o fuera de sus instalaciones, a los que se le invita o se le indica participar.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de - Asistir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la Empresa o sus representantes.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
La omisión de -Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando éstos no desmejoren las condiciones laborales.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de -Cumplir con el presupuesto de ventas fijado por la empresa.	GRAVE	Plan de mejoramiento por escrito.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

La omisión de -Dar aviso al jefe inmediato en caso de cualquier daño, pérdida o fallas técnicas que se presenten en algún ambiente de trabajo, objeto y/o producto relacionado directamente con su labor.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de -Informar oportunamente el hecho de haber recibido un mayor valor en la nómina o en otros pagos laborales o sumas de dinero que entregue la Empresa al empleado en virtud de sus labores.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de -Cumplir los horarios de tiempo suplementario o de horas extras cuando ellas correspondan a acuerdos entre empleados y la Empresa o cuando ésta los hubiere comunicado oportunamente.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
La omisión de -Comunicar sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por directivos, jefes, administradores o compañeros de trabajo, que pueda implicar maltrato físico o moral o persecución laboral contra sí mismo o contra otros compañeros, jefes o directivos.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de -Observar una conducta pública acorde con el decoro y la dignidad de su cargo.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de - Actuar con imparcialidad, respeto y justicia en el ejercicio de su cargo en relación con compañeros de trabajo, administradores, clientes, proveedores y personas en general.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de -Proteger la imagen institucional de la Empresa y sus sedes o sucursales.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de -Cumplir con las políticas y directrices que sean establecidas para el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, así como la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de - Entregar al día y aseado su puesto de trabajo al empleado que por algún motivo deba reemplazarlo temporal o permanentemente o que le reciba el turno por estar asignado para ello.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
La omisión de -Reportar los accidentes de trabajo inmediatamente le ocurran.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

La omisión de -Usar los elementos de protección personal suministrados por la empresa.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa. Previa autorización del Ministerio de Trabajo Art. 91, Literal b) Ley 1295 de 1994	
La omisión de -Realizar las pausas activas programadas y ejecutadas por la empresa.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
La omisión de -Portar el uniforme suministrado adecuadamente y con la mayor higiene posible.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
La omisión de -Procurar el cuidado integral de su salud.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa. Previa autorización del Ministerio de Trabajo Art. 91, Literal b) Ley 1295 de 1994		
La omisión de -Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa. Previa autorización del Ministerio de Trabajo Art. 91, Literal b) Ley 1295 de 1994		
La omisión de - Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa. Previa autorización del Ministerio de Trabajo Art. 91, Literal b) Ley 1295 de 1994		
La omisión de -Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

La omisión de - Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
La omisión de - Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
La omisión de -Los trabajadores con funciones de supervisión están obligados a informar a quien haga sus veces en asuntos de recursos humanos, en cuanto tengan conocimiento de ello, cualquier conducta en que incurra el personal a su cargo que constituya falta disciplinaria leve o grave.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de -Entregar y/o consignar a la empresa el mismo día, el dinero recibido por los productos o servicios prestados y demás pagos.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de - Pronunciarse inmediatamente sobre irregularidades contables.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de - Reportar los insumos entrantes y salientes de manera correcta.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de -Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de -Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de - Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por el conducto regular, de manera fundada, comedida y respetuosa.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de -Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, herramientas o instrumentos de trabajo.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa. Previa autorización	

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

			del Ministerio de Trabajo Art. 91, Literal b) Ley 1295 de 1994	
La omisión de -Reportar en el cierre diario, los sobrantes y/o faltantes en caja y/o bodega.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de -Controlar e informar oportunamente el estado de los insumos en avería y otras irregularidades relacionadas con la función de Bodega, almacenamiento y/o distribución.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de -Brindar una buena atención al cliente por cualquier medio.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de -Someterse a las medidas de control y seguridad dispuestas por el empleador para evitar la sustracción de insumos, documentos, equipos, maquinaria, herramientas, materia prima, información, útiles de trabajo, o de cualquier otro bien que pertenezca a la empresa y/o sus trabajadores, siempre que no menoscaben la dignidad humana.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de -Utilizar solo los elementos tecnológicos y canales de comunicación, suministrados y/o autorizados por la empresa, para el desarrollo de las actividades propias de cada cargo.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
La omisión de -Aportar constancia de hora de ingreso y de salida en los casos que el empleador conceda permisos para asistir a cualquier diligencia otorgada por la legislación laboral.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
La omisión de -Entregar inmediatamente a la área encargada o jefe inmediato todo objeto, dinero y/o bien dejados u olvidados por clientes y/o compañeros en las instalaciones del empleador.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de -Desempeñar cualquier labor que le sea asignada y dentro del horario que se le fije, aunque no corresponda al oficio para el que fue contratado, por la facultad del iusvariandi otorgada al empleador, sin que vaya en contra de la dignidad del trabajador.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
La omisión de -Seguir el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, asistir a las valoraciones, exámenes y controles y cumplir con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

		trabajo hasta por ocho (8) días.		
La omisión de -Asistir a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de -Estar debidamente uniformado en el puesto de trabajo a la hora exacta que inicia la jornada laboral.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
La omisión de -Informar con no menos de treinta (30) días calendario, su renuncia voluntaria al cargo, para que el empleador provea su reemplazo.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de - Respetar y cumplir estrictamente todos los manuales, políticas, reglamentos, protocolos e instrucciones que el empleador establezca en relación con el manejo, custodia, transporte, registro y entrega segura del dinero, así como cualquier procedimiento interno destinado a prevenir pérdidas, errores o riesgos relacionados con dichos recursos.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de - Acatar y colocar en práctica las instrucciones políticas y/o directrices que imparta el comité de convivencia, así como aquellos que sean expedidos por las autoridades competentes sobre la materia.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de - Acatar y colocar en práctica las instrucciones políticas y/o directrices que imparta el COPASST, así como aquellos que sean expedidos por las autoridades competentes sobre la materia.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de - Portar de forma visible y permanentemente en el carné o credencial que lo acredite como empleado de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
La omisión de - Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar e impulsar el trabajo de cada uno de sus subalternos, con el fin de ejecutar las funciones dentro de las normas de la empresa y en la cantidad, calidad y tiempo que ella exija, acorde con los sistemas técnicos que aquella establezca.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de - Dar buen ejemplo con su propia conducta y abstenerse de ejecutar actos que demeriten su autoridad y el respeto de sus subalternos, compañeros y superiores de la empresa.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

La omisión de - Velar por la seguridad del personal bajo sus órdenes, haciendo cumplir las normas e instrucciones preestablecidas sobre el particular, procurando que todos los empleados utilicen y hagan uso adecuado de los elementos de dotación y de seguridad suministrados por el Empleador, y observen rigurosamente las reglamentaciones sobre seguridad industrial y de seguridad y salud en el trabajo.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de - Rendir los informes y reportes que le exijan sus superiores.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de - Seguir el código de vestimenta y presentación personal delimitado por la empresa.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
La omisión de - Evitar el desperdicio de toda clase de insumos entregados para el desempeño de la labor contratada.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de - Cuidar permanentemente del equipo que le ha sido suministrado por el empleador para el desempeño de su labor.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de - Mantener vigente entregar copia al empleador de los diplomas, actas de grado, y Tarjeta profesional, Resolución, Registro y/o Matricula Profesional y demás documentos para el ejercicio de su profesión u oficio.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
La omisión de - Atender a la clientela con cortesía y buenos modales, evitando cualquier discusión o altercado.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de - Mantener en perfecto estado de aseo y mantenimiento los gabinetes que se les han asignado para guardar su ropa de calle.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
La omisión de - Operar equipos únicamente con capacitación previa y siguiendo estrictamente los protocolos de seguridad establecidos por la empresa.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa. Previa autorización del Ministerio de Trabajo Art. 91, Literal b)	

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

			Ley 1295 de 1994	
La omisión de - Ejecutar las labores conforme a los estándares de calidad, método, tiempos y seguridad.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
La omisión de - El trabajador deberá mantener el cabello recogido y debidamente asegurado durante toda la jornada laboral, así como abstenerse de usar joyas o accesorios personales tales como aretes, anillos, pulseras, collares u otros elementos similares.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
La omisión de - Guardar las herramientas, materiales o equipos de trabajo en las cajas, lugares o sitios señalados por la empresa, con las debidas seguridades.	GRAVE LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
La omisión de - Manejar, custodiar, conservar y reportar de manera adecuada todos los medicamentos a su cargo, incluidos aquellos sometidos a control especial, garantizando su almacenamiento seguro, el diligenciamiento oportuno de los registros correspondientes y la comunicación inmediata de cualquier novedad, pérdida, vencimiento o irregularidad al empleador.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de - Mantener los cuidados necesarios en los procesos de atención de los pacientes, velando por la seguridad e integridad del usuario, realizar las notas respectivas de forma clara y legible y/o el diligenciamiento adecuado de la Historia Clínica y/o las glosas del paciente conforme con los protocolos establecidos por la Ley y el empleador.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La omisión de - Las demás obligaciones establecidas en la ley, en este reglamento y en el contrato individual de trabajo, manuales, políticas, protocolos y demás.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Engañar al empleador, mediante la presentación de documentos falsos, entre ellos: certificados, diplomas, actas de grado, Tarjeta profesional, Resolución, Registro y/o Matricula Profesional, cartas para retiro de cesantías, incapacidades médicas y demás documentos necesarios para su admisión y/o tendientes a obtener un provecho indebido.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina dentro de las instalaciones del empleador, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, el personal directivo o los compañeros de trabajo, y/o auxiliares de prevención y perdidas.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, productos y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Todo acto inmoral o delictuoso en el establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Incurrir en actos delictuosos que den como consecuencia la detención preventiva por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Revelar los secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Disminuir el rendimiento en el trabajo en relación con su capacidad y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.	GRAVE	Plan de mejoramiento por escrito.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Inejecución sistemática, sin razones válidas, de las obligaciones convencionales o legales.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
Vicios que perturben la disciplina del establecimiento.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
La renuencia sistemática a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador, EPS, el área de SST o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Sustraer de la Empresa los útiles de trabajo, productos, las materias primas, sin permiso del Empleador.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Divulgar a terceros, incluidos su propia familia y compañeros de trabajo, información concerniente con los procesos de producción, mantenimiento, venta y/o comercialización de productos y/o de servicios y demás documentación que conozca en relación con su trabajo, que no produzcan perjuicios a la empresa.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Presentarse a la Empresa en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. (Observado desde la óptica de la **Sentencia C-636** del 17 de noviembre de 2016, Corte Constitucional)	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores, así mismos materiales prohibidos como sustancias alucinógenas, explosivos. (D.2478/48).	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Usar los útiles, maquinarias o herramientas suministradas por el empleador en asuntos distintos del trabajo contratado.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de sus superiores o la de los terceros, o que amenacen o perjudiquen las máquinas, los productos, los elementos, los edificios, o el propio lugar donde labora.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa. Previa autorización del Ministerio de Trabajo Art. 91, Literal b) Ley 1295 de 1994		
Salir del sitio donde se realiza el trabajo, sin previo permiso del respectivo superior, o suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
Los escándalos, peleas y demás actos bochornosos, que tengan como causa las relaciones sentimentales, entre los compañeros de trabajo.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Realizar ventas de productos que no son del resorte del negocio de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
Suspender o retirarse antes de la hora indicada de las labores y/o puesto de trabajo.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Llegar a trabajar después de la hora indicada.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Utilizar las carteleras y/o medios de comunicación de la Empresa para cualquier fin, sin autorización del empleador.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Fumar dentro de las instalaciones de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Utilizar teléfonos móviles, radios, audífonos en horario laboral sin autorización del jefe inmediato, y en general realizar cualquier acción que perturbe el ambiente de trabajo en cualquier otra forma.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Dormir durante el turno o permitir que personal bajo su control duerma en el turno.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Adulterar documentos distorsionando la realidad en ellos consignada.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Perder la herramienta, documentos, información, productos, dineros y maquinaria que este a su cargo por descuido o negligencia.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Eludir, dificultar o dilatar los exámenes médicos ocupacionales periódicos, que le sean programados o por cambio de ocupación.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Cambiar de turno con los compañeros de trabajo sin autorización de los jefes inmediatos.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Trasladar fuera de las instalaciones o del lugar donde preste sus servicios, sin autorización, productos, materias primas, maquinaria, bienes, objetos o cualquier elemento de la Empresa o de los compañeros de trabajo.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso o licencia concedido por la Empresa o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los expuestos al momento de la solicitud.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
Presentarse al trabajo cuando se encuentre incapacitado por la EPS o la ARL, o por las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado; o cuando se encuentre en período de vacaciones o de licencia.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Trabajar horas extras sin autorización.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
Demorar la presentación de facturas, o generar devoluciones sin justa causa comprobada.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Realizar, promover u ocultar actos de acoso laboral o de otra naturaleza contra compañeros de trabajo, incluso contra los superiores o las personas que dependan del empleado.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
Desacreditar o difamar, en cualquier forma o por cualquier medio, incluidas las redes sociales, a las personas, socios o empleados o el nombre de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Durante las llamadas con clientes, compañeros o directivos de la empresa, colgarlas durante su desarrollo, ser descortés, grosero, déspota, negligente, vulgar o faltar a la confianza, negarle deliberadamente un servicio.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Solicitar préstamos personales o ser codeudor a proveedores o a terceros con los que tenga relación en virtud de su cargo, para obtener cualquier tipo de beneficios diferentes a comisiones acordadas con SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, o que pueda llevar a influir en la toma de decisiones en el desarrollo de sus labores.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Mantener en su poder, usar o instalar en los computadores de la Empresa, cualquier software sin la autorización expresa del empleador.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Utilizar los recursos informáticos, para fines contrarios a la Ley o incumplir lo establecido por la administración o la Gerencia, para el manejo de estos recursos.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Colocar o llamar por apodos a los compañeros, superiores, clientes o proveedores.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Apropiarse de dineros de la empresa o de clientes, compañeros, y/o proveedores, para uso personal.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Alterar, omitir o manipular en alguna forma el sistema o documentos de la empresa o relacionados para generar transacciones de compra, venta o devolución de productos o servicios.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Realizar movimientos de inventarios y/o faltar a la verdad mediante la manipulación del sistema u otros métodos, con la finalidad de obtener un beneficio o de ocultar inconsistencias.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Consumir, vender, distribuir, posesión y almacenamiento de alcohol y/o sustancias psicoactivas en los centros de trabajo de la Empresa y durante el horario laboral, de igual manera está prohibido el consumo de tabaco en todas las áreas de la misma.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Retener información contable sin causa valida.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
Disponer para gastos personales o sustraer, en cualquier situación, los dineros asignados por la empresa para el desempeño de las labores.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Utilizar los celulares, computadores y herramientas propiedad de la empresa para uso personal, salvo previa autorización.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Vestir fuera de la empresa los uniformes u otros implementos con logos e información de la empresa en jornadas fuera de las laborales o días diferentes a los establecidos como laborables, salvo previa autorización. Aplica igualmente para salir a diligencias personales dentro de la jornada laboral cuyo permiso haya sido autorizado.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Realizar pagos adicionales en nómina a los empleados sin previa autorización.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Atender visitas en horario laboral dentro de las instalaciones del empleador o puesto de trabajo, aun tratándose de compañeros de trabajo.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Sostener relaciones sentimentales entre compañeros de trabajo cuando las mismas afecten el buen clima laboral de la empresa, trascendiendo la órbita privada para entrar a formar parte de la opinión generalizada de los trabajadores y/o coloque en riesgo el empleador o genere conflicto de intereses.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Por la duración del Contrato laboral, el TRABAJADOR no será trabajador, contratista, accionista, contratista independiente, personalmente o en su nombre a través de cualquier medio, o en general no se relacionará con ningún negocio de la competencia o creará empresa similar sin consentimiento del empleador.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Vender, promocionar o referir los mismos productos de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, por cuenta propia o beneficiando a competidores del empleador.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Realizar actividades personales en horario laboral, sin autorización del empleador.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
Utilizar la información de las bases de datos escritas o medios tecnológicos del empleador, incluidos los contactos guardados en los teléfonos, o sustraer estas, para promocionar productos propios o de terceros a proveedores, clientes, trabajadores y demás personas que confiaron la información al empleador.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Utilizar la base de datos de clientes de la empresa o los nuevos contactos de clientes potenciales para la realización de negociaciones y ventas personales con productos de la empresa o de externos similares.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Todo acto, juego, bromas, y/o charla que implique tocamientos dentro de las instalaciones del empleador, contra los compañeros de trabajo, el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, proveedores o los clientes.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

COPIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Distribuir, enviar, compartir, mediante mensajes de datos, videos y demás, por los medios de comunicación suministrados por el empleador, contenido que incluyan material sexual.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
Faltar a la verdad u ocultar información a compañeros y superiores, en aspectos relacionados con su puesto de trabajo y el desempeño del mismo.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Apropiarse sin autorización del empleador de los productos que se promocionen, vendan o distribuyan.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Hacer uso inadecuado de los descuentos o beneficios que el empleador llegue a otorgar.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
Cometer por parte del empleado actos o conductas contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Presentar incapacidades medicas fraudulentas y/o emitidas por médicos particulares, diferentes a los autorizados por la respectiva EPS.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Buscar el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS-EOC como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
Durante el tiempo de incapacidad medica el trabajador no puede emprender actividades alternas que le impida su recuperación.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Realizar facturas en días diferentes al día de la venta.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
Realizar negociaciones y ventas a clientes a precios superiores y/o inferiores a los autorizados y reportados en la facturación y manipulando la información en la documentación para justificar tanto a la empresa como a los clientes y en beneficio propio.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Recibir dineros de ventas de productos o servicios de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, en la cuenta personal del trabajador.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Recibir dineros por ventas, o de comisiones, incentivos, bonificaciones, por promocionar o referir cualquier producto de los competidores de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Generar sin justificación notas crédito que afecten los recursos de la Empresa.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Recibir dineros, compensaciones, retribuciones de proveedores, clientes y/o personal externo para favorecerlos en contrataciones con SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Realizar, intermediar o facilitar préstamos de dinero bajo modalidades usureras o informales, tales como los denominados "pagadiarios" o cualquier otra operación que implique cobros excesivos de intereses o condiciones abusivas, dentro de las instalaciones de la empresa o en el marco de la relación laboral.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Actuar como fiador, avalista, codeudor o garante en operaciones de préstamo de dinero entre compañeros de trabajo y/o terceros, cuando tales operaciones tengan origen fraudulento, carezcan de respaldo legal, o estén destinadas a obtener provecho ilícito, o que el deudor o acreedor busquen ser avalados con el salario devengado y/o prestaciones sociales provenientes de la relación laboral.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Entregar, suministrar, revelar, compartir, explicar o esbozar, por cualquier medio, información relacionada con los movimientos financieros, manejo de dinero, registros contables, operaciones económicas o cualquier dato de naturaleza financiera de la empresa, ya sea a familiares, terceros o a cualquier persona ajena a la organización, salvo autorización previa, expresa y escrita del empleador.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Realizar actos, manifestaciones o expresiones que constituyan burlas, ofensas, acoso laboral o sexual, y cualquier forma de discriminación en contra de otros trabajadores, superiores, subalternos, clientes o cualquier persona vinculada con la empresa, por motivos de género, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, raza, origen étnico, condición socioeconómica, discapacidad, creencia religiosa, ideología política o cualquier otra condición personal o social.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
Reproducir o difundir fotografías, videos o cualquier contenido digital en desarrollo de sus funciones, así como publicarlos o compartirlos en redes sociales o cualquier medio, sin autorización previa y escrita del empleador, especialmente cuando permitan identificar el nombre de la empresa, la marca y/o enseña, sus instalaciones, vehículos, maquinaria, procesos productivos, información confidencial o cualquier elemento que pueda afectar su imagen o reputación.	GRAVE LEVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

COPIA CONTROLADA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Sustraer o ayudar a sustraer de las instalaciones de la empresa en cualquiera de sus sedes insumos, productos y elementos o equipos de la empresa sin permiso del empleador.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Ejecutar defectuosa o negligentemente el trabajo o labor encomendada.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
Permanecer más del tiempo necesario en los baños y sanitarios.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Dentro del horario y en sitios de trabajo dedicarse a charlas, discusiones o consultas diferentes de su labor, entre ellas el comercio o la compra y venta de artículos entre sí, con sus compañeros de trabajo.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Durante la jornada laboral y sitios de trabajo, queda prohibido, los arreglos de belleza, pinturas y manicures.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Exponer al riesgo reputacional a la empresa producto de su actitud y comportamientos con los clientes, usuarios y en general la comunidad.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Ingresar a lugares en los cuales no se esté permitido el acceso, sin la autorización previa.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
Permanecer en el sitio de trabajo sin permiso o autorización del empleador, después de culminada la jornada laboral ordinaria.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Almacenar alimentos en el puesto de trabajo y/o comer en horas y lugares no autorizados.	LEVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Solicitar a los clientes o personas allegadas a la Empresa, préstamos de dinero o herramientas para beneficio propio o de un tercero.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Rendir informaciones falsas acerca de hechos o situaciones ocurridas en su presencia, o abstenerse de informar hechos graves ocurridos en su presencia o que conozca con motivo de las labores que desempeña.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Participar en riñas, no siendo el agresor o iniciador de la misma, ya sea a puños o con arma, en la que estén envueltos sus compañeros de trabajo, dentro o por fuera de la jornada de trabajo, aun en los descansos.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Ser cómplice, omitir el deber de informar u ocultar información sobre cualquier violación de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador, de acuerdo con e**l presente Reglamento Interno de Trabajo**, o cualquier falta contemplada en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
Manifestar ante la AFP (Administradora Fondo de pensión) una imposibilidad de continuar cotizando, mientras simultáneamente existe un contrato laboral vigente y aportes activos, aunado a la intención de seguir manteniendo la relación laboral activa.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Se prohíbe la acumulación de tres (3) faltas disciplinarias, dentro de un período de un (1) año o inferior, cuando estas hayan sido efectivamente sancionadas de conformidad con cualquiera de las escalas de proporcionalidad establecidas en el presente Reglamento, sin que sea relevante que se trate de la misma falta disciplinaria o de faltas diferentes.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
El incumplimiento grave de cualquiera de las políticas, protocolos, procedimientos y demás disposiciones internas adoptadas por la empresa, cuando estas sean de obligatorio cumplimiento para los trabajadores.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Perder tiempo o conversar frecuentemente en horas de trabajo, de manera que afecte el desempeño propio o el de sus compañeros.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Cambiar métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
Aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido, o por no solicitar información.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
Hacer mal uso de los sanitarios, lockers y/o sitios de descanso.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Tratar mal a los celadores o porteros y/o desacatar sus instrucciones.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Hacer negocios como cambio de cheques, ventas, préstamos u organizar“Natilleras” sin expresa y previa autorización.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
Vender, cambiar o regalar vestuario, elementos, productos o equipos que le suministre la Empresa.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Hacer reuniones en locales o dependencias de la Empresa sin previa autorización del jefe inmediato o de quien haga sus veces.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Distribuir periódicos, hojas volantes, circulares, o portar afiches o carteleras no ordenadas o autorizadas por la Empresa dentro de las instalaciones.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Fijar papeles, carteles, pintar avisos de cualquier clase en cualquier sitio de las instalaciones, fuera de las carteleras asignadas para tal fin, sin la correspondiente autorización.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Iniciar o participar en juegos de manos, tirar objetos, gritar o alterar de cualquier manera el sitio de trabajo y/o las instalaciones de la Empresa.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Expedir certificados o constancias sin previa autorización; así como elaborar cartas o comunicaciones utilizando el nombre de la Empresa sin previa autorización	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Amenazar, agredir, injuriar, calumniar, maltratar, difamar, calificar con apodos, palabras o actos semejantes, en forma verbal o escrita o en cualquier forma, a superiores, a contratistas, a compañeros de trabajo, a proveedores y/o visitantes.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Suministrar a la Empresa al inicio de la relación laboral o en cualquier momento de la vigencia del contrato de trabajo, información y/o documentos falsos, errados y/o que no coincidan totalmente con la verdad,	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Transportar en los vehículos de la Empresa, sin previa autorización del jefe respectivo, personas u objetos ajenos a la actividad encomendada, o manejar vehículos de la Empresa sin licencia o con documentos vencidos, así como utilizarlos sin observancia total de las exigencias de las autoridades de tránsito.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Introducir paquetes u objetos similares, a instalaciones o lugares de la Empresa donde por razones especiales, esto esté prohibido, o negarse a revelar su contenido cuando esté previsto tal requisito, o salir de la empresa con paquetes, bolsas y objetos semejantes, a menos que el trabajador haga ver su contenido al representante de la empresa, o al empleado designado que haga sus veces.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Usar el Internet para cosas diferentes a las relacionadas directamente con el trabajo, así como utilizar claves de acceso de terceros.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
Escuchar música en altos volúmenes, utilizar audífonos o cualquier otro distractor en la jornada laboral.	GRAVE	Llamado de atención o Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
Tomarse imágenes y/o videos con los pacientes sus historias clínicas y ventilarlas en los grupos de WhatsApp y/o redes sociales.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Ejecutar y/o recibir órdenes o recomendaciones de los familiares, acompañantes e incluso el mismo paciente cuando estas no estén fundamentadas en las órdenes médicas.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
El trato irrespetuoso, confianzudo y/o displicente con los pacientes, familiares, acompañantes y usuarios, así mismo en el relacionamiento con otras instituciones de salud.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
Las demás prohibiciones contempladas en los contratos individuales de trabajo, estatutos, reglamentos, normas, políticas, procedimientos y en general, cualquier documento y declaración institucional, que tenga establecidos o establezca SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S.	GRAVE	Terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

Artículo 93°. Son Justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del **EMPLEADO**:

93.1 El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
93.2 Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
93.3 Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

93.4 Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
93.5 Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
93.6 El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
93.7 Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con el presente **Reglamento Interno de Trabajo**, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo.

Parágrafo primero: El trabajador que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra por escrito, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Parágrafo segundo: **SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, tiene diez (10) días para discernir frente al pronunciamiento de terminación por despido indirecto.**

Parágrafo tercero: El solo recibo de la carta de terminación por parte del empleador, no hace acreedor al trabajador de la indemnización contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XX
PROCEDIMIENTO PARA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 94°. Antes de aplicar cualquiera de las sanciones consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato individual de trabajo, en los pactos o convenciones colectivas o en el Código Sustantivo del Trabajo, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem., SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, seguirá el siguiente procedimiento:

Parágrafo: Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, **treinta (30) días** contados a partir del momento en que se conozca la presunta conducta.

Artículo 95°. **Apertura de proceso disciplinario.** Conocida una situación que pudiere constituir una falta, cualquier persona, procederá a comunicarla al **REPRESENTANTE LEGAL** y/o **DIRECTOR GENERAL** y/o **DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL** y/o **GERENTE BOGOTÁ**, o a la persona que legalmente faculte el empleador, de forma verbal o escrita expresara los hechos, la fecha y la hora en que éstos sucedieron, adjuntando si es pertinente, las pruebas correspondientes, y demás aspectos que considere relevantes para el estudio del caso.

Artículo 96°. **Competencia para el estudio del caso**. El **REPRESENTANTE LEGAL** y/o **DIRECTOR GENERAL** y/o **DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y COMERCIAL** y/o **GERENTE BOGOTÁ**, harán en cada caso, una evaluación previa de la situación con el objetivo de identificar si la misma puede constituir una falta y, en consecuencia, definir si es o no de su competencia el estudio del caso.

Artículo 97°. **Notificación de la citación para descargos al trabajador.** Previo a los descargos se deberá citar al trabajador, por escrito o por cualquier medio tecnológico, **con una anticipación no inferior a cinco (5) días,** notificándole que se abrió un proceso disciplinario en su contra e indicándole de manera clara:

97.1 Nombre
97.2 Hechos o comportamientos que motivan la apertura del proceso
97.3 Las presuntas obligaciones y prohibiciones presuntamente violadas, contempladas en los en el presente **Reglamento Interno de Trabajo**.
97.4 Las presuntas sanciones disciplinarias a que esas conductas dan lugar, contempladas en el presente **Reglamento Interno de Trabajo**.
97.5 En la notificación se señalará además el lugar, la fecha y la hora de descargos, así como la posibilidad de presentar pruebas que se pretendan hacer valer.
97.6 En el mismo acto, se deberá informar al trabajador la existencia de pruebas (testimonios, documentos, indicios, etc.) que justifican la apertura del proceso disciplinario.
97.7 Se debe informare que podrá asistir a la diligencia acompañado hasta por dos compañeros de trabajo o por apoderado si lo considera necesario.

***Artículo 98°*. Diligencia de Descargos.** El trabajador deberá ser escuchado en diligencia de descargos los cual pueden darse presencialmente y/o por medios tecnológicos o allegar el escrito con los mismos, en donde puede dar su versión de los hechos o manifestar los argumentos que considere, así como solicitar la práctica de las pruebas que estime conducentes o aportar aquellas que estén en su poder. En caso de ser necesario tiempo adicional para que el trabajador analice las pruebas presentadas o sea necesario practicar las solicitadas y la diligencia de descargos sea oral, ésta será suspendida, dejando constancia en el acta respectiva, la cual deberá ser suscrita por las partes. En el acta deberá fijarse nueva fecha y hora de su continuación.

Parágrafo primero: En caso de que se presente alguna circunstancia que le impida al empleado asistir a la diligencia de descargos o allegar el escrito de descargos, éste contará con dos (2) días hábiles siguientes a la fecha y hora señalados en la notificación, para presentar la correspondiente justificación. Verificada la existencia de una causa justificada para la inasistencia a la diligencia de descargos o para allegar el escrito de descargos, se procederá a señalar nuevamente el lugar, la fecha y la hora en que éstos se llevarán a cabo o deberán presentarse las pruebas respectivas.

Parágrafo segundo: Si en la fecha y en la hora señalada para la realización de la diligencia de descargos, el empleado no se presenta a la misma o no allega el escrito de descargos, o no presenta la correspondiente justificación dentro de los términos establecidos, significará que éste no tiene quiso ejercer su derecho a la defensa.

Parágrafo tercero: La diligencia de descargos podrá ser grabada con los medios técnicos que ofrezcan fidelidad y seguridad de registro, siempre y cuando el empleado lo autorice. Si la diligencia de descargos es grabada, se consignará en el acta el nombre y la firma de las personas que intervinieron en ella. Si el empleado no autorizare la grabación, se procederá a nombrar un (1) testigo para que presencie la diligencia por solicitud del empleado a quien se le informará de éste derecho y se dejará en el acta la versión de los hechos brindados por el empleado al igual que de las pruebas allegadas por éste o las que solicite. En caso de que el empleado o sus compañeros de trabajo se negaren a firmar el acta, se dejará expresa constancia de su negativa y se procederá con la firma por parte del testigo designado.

***Artículo 99°*. Análisis de descargos.** Luego de realizada la diligencia de descargos o allegado el escrito de descargos, recibidas o practicadas las pruebas solicitadas y teniendo en cuenta las pruebas aportadas, se efectuará un análisis con el fin de determinar si el empleado incurrió o no en una falta y se procederá a tomar una decisión frente al caso.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Parágrafo: Tanto las pruebas aportadas por el empleado como las pruebas que se reciban o practiquen en virtud de la solicitud de éste serán analizadas de acuerdo con los criterios vigentes en el ordenamiento jurídico para la valoración de la prueba.

Artículo 100°. **Consecuencia jurídica**. Agotado el procedimiento descrito en los artículos anteriores y una vez determinado que el empleado incurrió en una falta, se aplicará la consecuencia jurídica prevista para la misma.

Parágrafo primer: No producirá efecto alguno la consecuencia jurídica aplicada con violación al procedimiento señalado en el presente capítulo.

Parágrafo segundo: En ningún caso se podrá aplicar a los empleados consecuencias jurídicas no previstas en este Reglamento, en el Código sustantivo de trabajo o normas que lo complementen, modifiquen, adicionen o sustituyan; en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales; en contratos individuales de trabajo, estatutos, reglamentos, circulares o demás normas internas.

Artículo 101°. **Notificación de la sanción y/o terminación del contrato de trabajo al empleado**. En todo caso, sea procedente o no la consecuencia jurídica, la decisión adoptada deberá ser notificada por escrito por cualquier medio al empleado. Cuando se imponga sanción, en el respectivo documento deben consignarse:
101.1 Nombre
101.2 Los hechos que constituyen la falta disciplinaria.
101.3 El análisis de los descargos y las pruebas.
101.4 Normas en donde está consagrada la falta.
101.5 La sanción que se impone.
101.6 Cuando la sanción corresponda a suspensión o terminación de la relación laboral deberá contener las fechas en que se materializan las mismas.
101.7 se debe comunicar al trabajador que cuenta con el recurso de impugnación.

Parágrafo primero: Si el empleado se negare a recibir o firmar la comunicación en que consta la decisión adoptada, quien efectúe la notificación deberá dejar expresa constancia de este hecho y deberá hacer firmar dicha comunicación por un (1) testigo que será designado para el efecto.

Parágrafo segundo: Constancia hoja de vida. En todo caso se dejará constancia escrita en la hoja de vida del empleado de los hechos, del procedimiento en el cual se garantizó el debido proceso y de la decisión tomada con fundamento en éstos.

Artículo 102°. **Recurso de impugnación:** El trabajador tiene la posibilidad de controvertir las decisiones. Para tal efecto se comunicará al trabajador en la notificación que cuenta con el recurso de impugnación. En caso de no ser posible una segunda instancia pues quien sanciona es el gerente, se deberá indicar en el documento la opción de acudir a la vía judicial con el fin de demandar por la vía ordinaria laboral la decisión del empleador. (Numeral 7 del Artículo 7 de la Ley 2466 de 2025)

Para el recurso, el trabajador contara con un término de **tres (3) días hábiles** contados a partir del día siguiente al de la notificación de la decisión adoptada, indicando por escrito los motivos justificados de su inconformidad, junto con la documentación que considere pertinente, para que sea estudiada la decisión acogida.

CAPÍTULO XXI
RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SUS TRAMITACIONES

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Artículo 103°. Reclamación. Todo empleado que desee formular una reclamación lo hará por escrito ante el **JEFE INMEDIATO,** de manera respetuosa y fundamentada.

Parágrafo primero: Si ante quien se formula una reclamación no estuviere autorizado para resolverla, deberá remitirla a la **DIRECCIÓN COMERCIAL Y ADMINISTRATIVA** o área encargada para su solución.

Parágrafo segundo: La persona ante quien se formule la reclamación procederá a oír inmediatamente al empleado que la formula y deberá manejar la información confidencialmente; así mismo deberá decidir sobre la misma en justicia si le correspondiera, con equidad, de acuerdo con los parámetros institucionales y dentro de un tiempo razonable, atendiendo su naturaleza.

CAPITULO XXII
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 104°. **Definición de acoso laboral**. Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia par razón de género.

El espacio en el que se puedan dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas par medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidas, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, a las normas que les adicionen, sustituyan a complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas. El Ministerio del Trabajo vigilara y sancionara su incumplimiento en los términos vigentes en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.

Artículo 105°. Modalidades **de acoso laboral**. El acoso laboral puede presentarse bajo las siguientes modalidades:

105.1 Maltrato Laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

105.2 Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
105.3 Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacionalidad, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
105.4 Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
105.5 Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del empleado.
105.6 Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del empleado mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el empleado.
105.7 Acoso sexual. Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH). (Ley 2365 de 2024)

Artículo 106°. **Personas a quienes aplica**. El presente capítulo se aplica a aquellas personas con las cuales la empresa tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades, trabajadores o empleados de contratistas, proveedores, visitantes o aprendices.

***Artículo 107°*. Conductas constitutivas de acoso laboral**. Se presumirá que existe acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las conductas previstas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024, así como en las normas que lo complementen, modifiquen, adicionen o sustituyan.
107.1 Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
107.2 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 nacionalidad, la preferencia política o el estatus social.
107.3 Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
107.4 Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
107.5 Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
107.6 La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
107.7 Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
107.8 La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
107.9 La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
107.10 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

COPIA CONTROLADA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
107.11 El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
107.12 La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
107. 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.
107.14 El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
107.15 Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral.

Parágrafo primero: En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas.

Parágrafo segundo: Excepcionalmente un 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 sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Parágrafo tercero: 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 **no constitutivas de acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades**

108.1 Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
108.2 Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
108.3 La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
108.4 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.
108.5 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.
108.6 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.
108.7 La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
108.8 La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
108.9 Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

Parágrafo: 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 discriminatorios.

COPIA CONTROLADA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Artículo 109°. Cumplimiento **de lo ordenado por la Ley**. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S en cumplimiento de lo ordenado por la Ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana establece:

109.1 Capacitar a cada uno de los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, modificada por Ley 1622 de 2013 y de los reglamentos que se vayan expidiendo sobre la materia.
109.2 Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a la empresa lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de Acoso Laboral.
109.3 Utilizar los medios de comunicación con que cuente la empresa para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana trabajadora.

Artículo 110°. Procedimiento **interno**. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral se ha establecido un procedimiento interno, de naturaleza conciliatoria y confidencial, que estará a cargo del Comité de convivencia laboral, cuya conformación y funcionamiento se regulará por lo previsto en el Reglamento del comité de convivencia laboral y demás normas que desarrollen el tema.

Parágrafo. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes o no se cumplan las recomendaciones formuladas, los compromisos adquiridos o la conducta persista, el Comité de convivencia laboral informará al Ministerio del Trabajo y procederá a cerrar el caso.

CAPITULO XXIII
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Artículo 111°. **Conformación Comité**: SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, atendiendo lo dispuesto en la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012, y Resolución 3461 de 2025, determina que el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Artículo 112°. **Competencias de sus integrantes**. En la designación de sus integrantes se buscará siempre que cuenten con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética. Así mismo deberán tener habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Artículo 113º. **Designación de sus integrantes**. La Administración de la Empresa designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, mediante escrutinio público.

Artículo 114º. **Procedimiento para la designación de los representantes de los trabajadores**. La empresa dirigirá una Circular a todo el personal de la Organización en la cual informa acerca del alcance y características del Comité de Convivencia. Dicha Circular incluirá:

114.1 Requisito para ser candidato. Estar vinculado a la empresa mediante contrato de trabajo, sin importar la fecha de vinculación, tanto el principal como su suplente.
114.2 Postulación. Los aspirantes deberán inscribirse en la oficina del Administrador, en la planilla diseñada para tal fin por la Empresa

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

114.3 Renuncia. Los aspirantes podrán renunciar a su postulación, pero deberán hacerlo con no menos de cinco días hábiles a la elección a efecto de no alterar el proceso. De hacerlo con posterioridad se considerará como falta disciplinaria al Reglamento Interno de trabajo, salvo causa justificada.
114.4 Publicidad. La Coordinadora administrativa o quien éste designe dará a conocer la siguiente información: Los requisitos para inscribirse, el número de trabajadores a elegir, el procedimiento, lugar y fecha límite para la inscripción.
114.5 Fecha, hora y lugar o lugares de las elecciones. La información deberá publicarse por lo menos 2 veces en las carteleras internas y puntos de venta, incluyéndose, además, las Listas de Candidatos y se publicitará, igualmente, a través del Correo institucional.
114.6 No será admisible que un aspirante pretenda inscribirse sin suplente. La renuncia de alguno descartará la postulación de ambos.

Artículo 115°. **Autoridad electoral**. El Representante Legal de la Empresa o su delegado será el responsable de todo el proceso electoral y será el encargado de realizar el escrutinio final.

Artículo 116º. **Reglas para la votación**. Para la votación se observarán las siguientes reglas:
116.1 Las elecciones se efectuarán en cada una de las Sedes de la Empresa.
116.2 Cada empleado tendrá derecho a un (1) voto. Deberá hacerlo de manera personal y no hay lugar a delegar tal derecho.
116.3 La Empresa proveerá como mínimo una (1) urna para depositar el Tarjetón, el cual incluirá los Nombres de los Aspirantes.
116.4 Se diligenciará el Formatos para la Contabilización de Votos, Votos en Blanco, Votos Nulos, Número Total de Votos Obtenidos.
116.5 El Representante Legal o su delegado procederá al Escrutinio y Declaratoria Final de la Elección, aplicando el Sistema de Cociente Electoral previsto en el Artículo 197 del Código de Comercio. Dicho proceso se realizará en presencia de los candidatos que asistan a la diligencia.
116.6 De lo ocurrido durante la elección y el escrutinio el Representante Legal de la Empresa o su delegado levantará un Acta Oficial de la conformación del Comité de Convivencia.

Artículo 117°. **Notificación a los elegidos**. El Representante Legal de la Empresa notificará por cualquier medio a los elegidos de su designación dentro de los 5 (cinco) días hábiles siguientes al Escrutinio Final.

Artículo 118°. **Reglamento de funcionamiento:** El Comité de Convivencia Laboral, una vez conformado, debe elaborar su propio reglamento el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento.

El reglamento debe incluir los acuerdos de confidencialidad que se establezcan al interior del Comité y debe ser cumplido por todas las y los integrantes, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.

Artículo 119°. **Período del Comité de Convivencia Laboral:** El período de vigencia del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de los integrantes.

En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

P*arágrafo primero:* En caso de que el número de trabajadores de la empresa varíe durante el periodo de vigencia del comité, no será necesario ajustar la conformación del mismo hasta la finalización del período.

Parágrafo segundo: Al finalizar el periodo de vigencia del comité de convivencia laboral, este debe entregar toda la documentación al nuevo comité con el fin de que esta información continué siendo custodiada y se cumpla con las normas de reserva y confidencialidad de la información ya que son datos sensibles.

***Artículo 120°*. Funciones del Comité de Convivencia Laboral:** El Comité de Convivencia Laboral de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.

El Comité de Convivencia laboral de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S debe cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así:

Funciones	**Tiempos**
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra(sic) superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.

6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.	Mensual
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.	Trimestral/Anual
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

Parágrafo primero: En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dieran otras disposiciones" el Comité de Convivencia no es el competente. ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la alta dirección de la empresa o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas dé atención, prevención y protección.

***Parágrafo segundo*:** El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de cada entidad pública o empresa privada.

Parágrafo tercero: El plazo establecido en el numeral 5, no está incluido en el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral, ya que es una actividad de seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja; que se debe. realizar de forma mensual.

Parágrafo cuarto: Este procedimiento deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios:

120.1 Celeridad: Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.

120.2 Eficacia: Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.

120.3 Imparcialidad: El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.

120.4 Confidencialidad: La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados.

120.5 No discriminación: Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.

El proceso debe ser participativo, transparente y respetuoso de los derechos de todas y todos los implicados, garantizando la confidencialidad, para protegerlos de represalias.

Es importante implementar mecanismos de seguimiento -para evaluar la efectividad de los procedimientos y reglamentos adoptados, realizando ajustes cuando sea necesario.

Artículo 121°. **Presidente del Comité de Convivencia Laboral:** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus integrantes, el presidente o la presidenta, quien tendrá las siguientes funciones:

121.1 Convocar a las y los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
121.2 Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
121.3 Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
121.4 Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
121.5 Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.

Artículo 122°. **Secretario del Comité de Convivencia Laboral:** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus integrantes el secretario o la secretaria, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

122.1 Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
122.2 Enviar por medio físico o electrónico a las y los integrantes del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
122.3 Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con-el fin de escuchar los hechos que dieran lugar a la misma.
122.4 Citar conjuntamente a las y los trabajadores involucradas en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

122.5 Llevar el archivo de las actas, quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
122.6 Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
122.7 Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
122.8 Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
122.9 Remitir a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

El rol de secretaria o secretario del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el periodo acordado.

***Artículo 123°*. Reuniones ordinarias:** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.

***Artículo 124°*.** Reuniones **extraordinarias:** El-Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaria técnica.

***Artículo 125°*. Procedimiento preventivo:** El procedimiento preventivo contempla las siguientes acciones:
125.1 Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
125.2 Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
125.3 Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.
125.4 Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
125.5 En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
125.6 Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

COPIA CONTROLADA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Artículo 126º. **Recursos Para el funcionamiento del comité**. El área Administrativa, previa y escrita solicitud por parte del Presidente del Comité, dispondrá y garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación. Dichos recursos servirán, igualmente, para realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

CAPÍTULO XXIV
CONTRATOS DE APRENDIZAJE O DE VINCULACIÓN FORMATIVA

Artículo 127º **Prácticas laborales.** El presente capítulo regula las relaciones formativas de práctica laboral adelantadas por estudiantes en los siguientes programas: normalista en escuelas normales superiores; educación superior de pregrado y posgrado; educación para el trabajo y desarrollo humano; formación profesional integral del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) o del Subsistema de Formación para el Trabajo. En consecuencia, sus disposiciones aplican tanto al contrato de aprendizaje como a la vinculación formativa. (Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026)

Artículo 128º **Elementos esenciales.** Son elementos esenciales de las prácticas laborales los siguientes:
128.1 Carácter formativo: la práctica laboral es una actividad pedagógica adelantada por un estudiante, para desarrollar competencias básicas, transversales y laborales en escenarios de trabajo real, que lo preparan para su desempeño autónomo en el mercado laboral. Por lo tanto, las actividades que este desarrolla deben versar sobre los asuntos establecidos por el programa académico o formativo respectivo y en armonía a las necesidades de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S. En los programas de modalidad dual, SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S es conformadora conforme al modelo de formación de la vía de cualificación respectiva.
128.2 Relación tripartita: en las prácticas laborales participan el practicante, SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S y la Institución Educativa.
128.3 Supervisión: tanto la Institución Educativa como SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, a través de monitor y tutor, deberán realizar acompañamiento y seguimiento periódico o permanente al desarrollo de la práctica laboral.
128.4 Vigencia limitada: las prácticas laborales no pueden superar el tiempo dispuesto para ello en los reglamentos y normatividad de la Institución Educativa y conforme a la modalidad del programa. Con todo y para el caso de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, esta vigencia debe estar acorde con lo dispuesto en la autorización previa que expida el Inspector del Trabajo y Seguridad Social.
128.5 Presenciales: como regla general, las prácticas laborales deberán desarrollarse de manera presencial. No obstante, cuando así lo acuerden expresamente la institución formativa e SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, podrán llevarse a cabo en modalidad híbrida o virtual, siempre que sea compatible con la naturaleza de la actividad y conforme a la regulación existente en la respectiva vía de cualificación en la cual se adelante la formación. En cualquier caso, al estudiante se le deberá asegurar la afiliación a la seguridad social y el respeto de los derechos que correspondan según la modalidad de contratación definida para el desarrollo de la práctica.

Parágrafo. El horario de la práctica laboral deberá permitir que el estudiante asista a las actividades formativas que la Institución de Educación disponga. (Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026)

Artículo 129º **Edad mínima.** Las prácticas laborales no podrán ser realizadas por estudiantes menores de quince (15) años, en concordancia con lo establecido por el artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia, y el literal a) del artículo 16 de la Ley 1780 de 2016. En caso de que el estudiante tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años, sus representantes legales tramitarán previamente la autorización ante el Inspector de

Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local. (Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026)

***Parágrafo primero*.** En el contrato de aprendizaje, la autorización prevista en este artículo solo será exigible cuando el aprendiz tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años al inicio de la fase práctica.

Parágrafo segundo. El Ministerio del Trabajo regulará el trámite de autorización de prácticas laborales para adolescentes, de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de este decreto.

***Artículo 130º* Horario de práctica para adolescentes**. Las prácticas laborales de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, se realizarán acorde con los horarios máximos establecidos en la respectiva autorización emitida por el Inspector del Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local, de acuerdo con las siguientes condiciones:
130.1 Entre 15 y menos de 17 años: horario diurno hasta las seis (6) p. m., con máximo seis (6) horas diarias, para un total de treinta (30) horas a la semana.
130.2 Entre 17 y menos de 18 años: horario hasta las ocho (8) p. m., con máximo ocho (8) horas diarias, para un total de cuarenta (40) horas a la semana.

Parágrafo primero. La adolescente entre 15 y menos de 18 años en caso de maternidad, conforme lo establecido por el artículo 116 de la Ley 1098 de 2006, tendrá un horario de práctica así: a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, hasta las seis (6) p. m. con máximo cuatro (4) horas diarias, para un total de veinte (20) horas a la semana.

Parágrafo segundo. En caso de que la jornada ordinaria o la máxima legal vigente aplicable SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S sea inferior a los límites señalados en los numerales del presente artículo, se deberá aplicar el horario de menor duración.

***Artículo 131º* Derechos de autor en la práctica laboral.** El estudiante conservará los derechos morales de autor fijados por los literales a) y b) del artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y b) y c) del artículo 11 de la Decisión Andina 351. Los derechos patrimoniales de autor, derivados de cualquier tipo de creación susceptible de protección por las normas de propiedad intelectual, que realice el estudiante en desarrollo de su práctica, corresponden en su totalidad a SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S. (Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026)

Parágrafo. En el caso de las vinculaciones formativas que no contemplen el pago de un auxilio de práctica, se deberá garantizar un reconocimiento proporcional a su aporte creativo sobre los derechos patrimoniales de autor, derivados de cualquier tipo de creación susceptible de protección por las normas de propiedad intelectual.

***Artículo 132º* Obligaciones del estudiante.** Corresponde a los estudiantes como practicantes laborales:
1. Procurar el cuidado integral de su salud en el desarrollo de las prácticas laborales.
2. Presentar al inicio de la actividad formativa, un plan de práctica laboral que debe ser aprobado por el tutor y el monitor.
3. Cumplir con el horario de la práctica laboral asignado para su desarrollo conforme a lo acordado con el tutor, el monitor de práctica y lo dispuesto en los artículos 2.2.6.3.1.4. y 2.2.6.3.1.5. del Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026.
4. Cumplir con las actividades, compromisos y condiciones acordados para el desarrollo de la práctica laboral, conforme al plan de práctica.

5. Realizar un uso adecuado de los elementos entregados para el desarrollo de la práctica laboral, mismos que deberá entregar a la fecha de terminación de la actividad formativa.
6. Mantener estricta confidencialidad sobre la información que le sea entregada o conozca en el desarrollo de la práctica laboral.
7. Informar a la Institución Educativa y a SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S., cualquier situación de la que tenga conocimiento y pudiera afectar el desempeño de sus actividades formativas de práctica. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.
8. Para los contratos de aprendizaje en fase práctica, las demás que se encuentren contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S. o cualquier otra fuente formal de aplicación obligatoria del Derecho del Trabajo. En el caso de la vinculación formativa, los demás que se contemplen en el reglamento de prácticas adoptado por SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S. o aquellos que sean pactados por las partes. En ambos casos se deberán considerar los elementos esenciales de las prácticas laborales. (Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026)

Artículo 133º **Obligaciones de la institución educativa.** Corresponde a las Instituciones Educativas, como responsables del proceso formativo de los estudiantes:
1. Autorizar al estudiante a postularse y desarrollar las actividades correspondientes a la práctica laboral ofertadas por el escenario de práctica.
2. Designar previo al inicio de la actividad formativa un monitor de práctica.
3. Cumplir con las obligaciones en materia de Seguridad Social en concordancia con las normas señaladas en los artículos 2.2.6.3.2.9. y 2.2.6.3.3.7. del Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026.
4. Liderar los procesos de formación de tutor y de monitor, para los programas en modalidad dual.
5. Promover y formalizar la relación con SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S.
6. Pactar, con SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S y para la formación dual, un modelo de alternancia.
7. Contar con un protocolo para atención de casos de acoso en ambientes escenario de práctica, destinados a la protección de los estudiantes ante la exposición de este riesgo ocupacional.
8. Certificar la experiencia profesional previa del estudiante, de conformidad con lo contemplado por la Sección 5 del Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026.
9. Mantener estricta confidencialidad sobre la información que le sea entregada o conozca en el desarrollo de la práctica laboral.
10. Informar a SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S de la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa, ya que esta situación conlleva la terminación directa del contrato de aprendizaje o vinculación formativa, dado el carácter formativo que es un elemento esencial de ambos contratos formativos. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación. (Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026)

Parágrafo. Los cambios de monitor que se presenten durante el desarrollo de la práctica deben ser notificados al estudiante y a SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S tan pronto como se produzcan.

Artículo 134º **Obligaciones de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S.** Corresponde a los escenarios de práctica laboral:
1. Registrar y publicar las plazas de práctica a través del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, acorde con lo dispuesto en el artículo 2.2.6.3.1.6. del Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026.
2. Proponer y postular, con apoyo de la Institución educativa respectiva, los perfiles para las plazas de práctica en modalidad dual que serán parte de programas en modalidad dual.
3. Establecer, aplicar y dar a conocer a los estudiantes que se postulen, el proceso de selección para la asignación de plazas de práctica, así como los resultados de este.

4. Establecer mecanismos o criterios que promuevan la selección de las jóvenes y mujeres en prácticas laborales cuya área de cualificación esté relacionada con la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, de conformidad con el artículo 3° de la Ley 2314 de 2023.
5. Las entidades estatales escenarios de práctica deberán establecer mecanismos que prioricen la vinculación de mujeres y personas con discapacidad a sus prácticas laborales, de acuerdo con lo dispuesto por el parágrafo 1° del artículo 5° de la Ley 2043 de 2020.
6. Disponer medidas para garantizar entornos laborales seguros y protectores para no discriminación de las jóvenes y mujeres en las prácticas laborales.
7. Contar con espacios y suministrar los elementos necesarios para que el practicante adelante su actividad formativa, incluyendo los elementos de protección personal que correspondan según la actividad que desarrollará el estudiante.
8. Realizar una inducción a los practicantes, en la que se expongan todos los asuntos relativos al funcionamiento del escenario de práctica y de la práctica en sí misma. En el contrato de aprendizaje, la empresa patrocinadora entregará al aprendiz una copia del reglamento interno de trabajo.
9. Designar un tutor de práctica que será encargado de la supervisión y acompañamiento del desarrollo de la práctica laboral.
10. Cumplir con los procesos de formación de tutor, para los programas en modalidad dual.
11. Fijar a través del tutor, y en conjunto con el estudiante y el monitor, el plan de práctica laboral. Para los programas en modalidad dual, el plan de práctica debe acordarse con tripartismo y teniendo en cuenta el modelo de alternancia pactado.
12. Cumplir con sus obligaciones en materia de Seguridad Social, en concordancia con las normas señaladas para las modalidades contractuales dispuestas para el desarrollo de prácticas laborales indicadas en el artículo 2.2.6.3.1.14. del presente decreto.
13. Asignar actividades y responsabilidades al practicante que deberán tener directa relación con el área de cualificación de su formación y al plan de práctica dispuesto en los términos del presente capítulo.
14. Ser coformadoras en la fase práctica teniendo en cuenta el modelo de alternancia pactado para la formación en modalidad dual.
15. Pactar, con la institución educativa y para la modalidad dual, un modelo de alternancia para cumplir con el plan de formación del estudiante.
16. Certificar la realización de la práctica laboral, previo aval o verificación de su cabal cumplimiento, en el marco de lo contemplado por la Sección 5 del Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo. (Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026)

Artículo 135º **Obligaciones de los supervisores de la práctica.** Con el propósito de asegurar la adecuada ejecución de las prácticas laborales, brindar acompañamiento al estudiante y realizar seguimiento al desarrollo de la actividad formativa, de manera previa al inicio de la práctica laboral, se deberá contar con los siguientes elementos:
1. **Tutor:** SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S deberá designar un trabajador con conocimiento y experiencia en los asuntos que serán objeto de la actividad formativa, que tendrá como obligaciones:
1.1. Velar por el correcto desarrollo de las actividades en la ejecución de la práctica laboral.
1.2. Elaborar, revisar y aprobar, en conjunto con el monitor, el plan de práctica laboral.
1.3. Avalar los informes periódicos presentados por el practicante, en los cuales reporte el avance en el cumplimiento del plan de práctica.
1.4. Informar a la institución educativa cualquier situación que afecte el normal desarrollo de la práctica laboral. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.
1.5. Las demás que se encuentren establecidas en la normatividad interna de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S.

1.6. Hacer uso de los mecanismos institucionales para resolver cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, que evidencie en el ejercicio de su actividad.
1.7. Reportar oportunamente al Ministerio del Trabajo o a la autoridad competente, cualquier incumplimiento a la normatividad contemplada en el presente capítulo, que evidencie en el ejercicio de su actividad.
2. **Monitor:** la institución educativa designará a un docente o instructor que tendrá como obligaciones:
2.1. Velar por el correcto desarrollo de las actividades en el desarrollo de la práctica laboral.
2.2. Elaborar, revisar y aprobar, en conjunto con el tutor, el plan de práctica laboral.
2.3. Avalar los informes periódicos presentados por el practicante, en los cuales reporte el avance en el cumplimiento del plan de práctica.
2.4. Informar al escenario de práctica cualquier situación que afecte el normal desarrollo de la práctica laboral. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.
2.5. Hacer uso de los mecanismos institucionales para resolver cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, que evidencie en el ejercicio de su actividad.
2.6. Reportar oportunamente al Ministerio del Trabajo o a la autoridad competente, cualquier incumplimiento a la normatividad contemplada en la presente sección, que evidencie en el ejercicio de su actividad.
2.7. Las demás que se encuentren establecidas en la normatividad interna de la institución educativa.
3. Plan de práctica: el estudiante, el tutor y el monitor deberán suscribir un documento en el que definan los objetivos formativos a alcanzar, conforme a las actividades que el estudiante desarrollará en el escenario de práctica, el monitoreo en su ejecución y los resultados de aprendizaje. El plan de práctica constituye parte integral del contrato de aprendizaje, dada su relevancia para garantizar el cumplimiento de los objetivos formativos. (Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026)

Parágrafo. En los programas duales, SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S es coformadora del estudiante y el tutor deberá contar con capacitación en docencia y didáctica aplicado a la formación dual, conforme a los estándares mínimos de formación de formadores contemplados, según corresponda, en: (i) la vía de cualificación educativa, (ii) la vía de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo o (iii) la estrategia de formación dual del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena). Esta capacitación deberá ser ofrecida de manera gratuita por la Institución de Educativa con la que se adelante dicha conformación del programa dual.

Artículo 136º **Medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en las prácticas laborales**. En el marco de los mandatos de la Ley 2365 de 2024, SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S y la institución educativa, deberán dar cumplimiento a los aspectos relativos a prevención y protocolos, atención a víctimas, trámite de quejas, protección laboral y académica, registro y transparencia sobre el acoso sexual en las prácticas laborales. (Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026)

Artículo 137º **Vinculación formativa. Definición**, Acto jurídico o acto administrativo a través del cual se establece una relación de carácter formativo, mediante la cual un estudiante desarrolla una práctica laboral o judicatura, en un escenario de trabajo real y por un tiempo determinado, con el fin de cumplir un requisito de su programa de formación.

Parágrafo. En armonía con lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, la vinculación formativa no constituye relación de trabajo.

137.1 Horario de práctica. La duración de la práctica laboral regida por vinculación formativa no podrá ser igual o superior a la jornada ordinaria de la entidad donde ésta se realice y, en todo caso, a la máxima legal vigente.

Parágrafo primero. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S deberá permitir que el estudiante asista a las actividades formativas que la Institución Educativa convoque.

Parágrafo segundo. Cuando SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S establezca turnos para su desarrollo, se dará preferencia a la programación del practicante en jornada diurna. No obstante, podrán realizarse actividades formativas en jornadas nocturnas, dominicales o festivas, siempre que estén destinadas al cumplimiento de los objetivos del programa y respondan a su finalidad formativa. (Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026)

137.2 Vinculación formativa. Las prácticas laborales se realizarán mediante acuerdos de voluntades de vinculación formativa, que deberán constar por escrito y celebrarse con anterioridad al inicio de la actividad formativa con los siguientes elementos como mínimo:
1. Razón social de la entidad tutora, número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de identificación.
2. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del practicante. En caso de que el estudiante sea adolescente entre quince (15) y diecisiete (17) menor de edad, se deberá contar con la autorización del Inspector del Trabajo.
3. Institución Educativa en la que adelanta sus estudios.
4. Programa académico o formativo al cual se encuentre adscrito el estudiante.
5. Actividades que desarrollará el practicante.
6. Duración prevista de la relación de práctica conforme al programa académico o formativo, especificando fecha de inicio y fecha de terminación.
7. Modelo de alternancia con el que se adelantará la actividad formativa, para los programas de formación dual.
8. En caso de pactarse auxilio de práctica, así señalarlo expresamente y disponer su mecanismo de entrega.
9. Especificación del responsable de la afiliación y cotización al subsistema general de riesgos laborales del estudiante.
10. Derechos y obligaciones de la entidad escenario de práctica y el estudiante.
11. Designación del tutor de práctica. Mediante instrumento posterior se debe precisar la identidad del tutor y monitor designados para realizar la supervisión de la práctica laboral, que deberá ser notificado al estudiante.
12. Lugar de ejecución de las actividades prácticas.
13. Fecha de celebración del acuerdo.
14. Firmas de las partes.

Parágrafo. Teniendo en cuenta el carácter tripartito descrito en el numeral 2 del artículo 2.2.6.3.1.3. Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026, el acto de vinculación formativa al que se refiere este artículo debe ser suscrito por el estudiante, el representante legal de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S o su delegado y el representante legal de la Institución Educativa o su delegado.

137.3 Duración. La duración de la vinculación formativa será la que esté definida en el programa de formación conforme a su diseño curricular, de acuerdo con el tiempo necesario para cumplir el requisito teórico-práctico o práctico que le permita al estudiante cumplir con un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral. Esta duración será certificada por la institución de formación del estudiante.

Parágrafo. En caso de ser necesarias, podrán otorgarse prórrogas a la duración inicialmente pactada, pero en ningún caso la vinculación podrá extenderse más allá del tiempo establecido en el programa de formación para la actividad teórico-práctica o únicamente práctica. (Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026)

137.4 Causales de terminación. La vinculación formativa terminará en los siguientes casos:

1. Cumplimiento del plazo fijo pactado conforme se dicta en el artículo 2.2.6.3.2.5. del Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026.
2. Pérdida de la condición de estudiante derivada de la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa. Es obligación de la Institución Educativa informar a SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S de esta situación, tan pronto como ocurra.
3. Escrito de terminación anticipada de la práctica suscrito conjuntamente por parte del estudiante, tutor y monitor. Este documento deberá justificar expresamente la causal que impide la continuidad del ejercicio.
4. Aquellas causales establecidas en la reglamentación interna de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S o la Institución Educativa, en caso de que aquellas sean dispuestas.
5. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S.

137.5 Régimen disciplinario. El régimen disciplinario aplicable a las actividades de práctica del estudiante será el establecido en los reglamentos y normatividad de la Institución Educativa a la cual pertenezca.
El reglamento interno de trabajo o Código General Disciplinario no aplica a los estudiantes que celebren vinculación formativa, ya que dichas vinculaciones no tienen carácter laboral. Sin embargo, SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S dispondrán de un reglamento de prácticas laborales, destinado a establecer reglas para facilitar el ejercicio de la actividad objeto de la vinculación formativa, con el fin de mantener el orden y la disciplina en el escenario de práctica.

137.6 Auxilio de práctica. Los practicantes en vinculación formativa, en caso de así pactarlo con SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, podrán recibir un auxilio de práctica mensual, el cual se destina a apoyar al practicante en el desarrollo de su actividad formativa y en ningún caso constituye salario.
Para los practicantes en programas de modalidad dual, el valor del auxilio de práctica, de pactarse, podrá calcularse conforme al tiempo dedicado a las prácticas laborales en la alternancia.

137.7 Riesgos laborales del practicante. Para la realización de prácticas laborales bajo la modalidad de vinculación formativa, los estudiantes deberán contar con afiliación y cotización a riesgos laborales, en concordancia con lo establecido en la Sección 3 del Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015.

Parágrafo primero. Las actividades de formación teórica y las prácticas de laboratorio están cubiertas por el seguro colectivo al que se refiere el artículo 100 de la Ley 115 de 1994.

Parágrafo segundo. En las vinculaciones formativas destinadas al desarrollo de la formación dual, la afiliación y cotización al Sistema General de Riesgos Laborales deberá garantizarse durante toda la alternancia.

Parágrafo tercero. Las demás causales de afiliación obligatoria a riesgos laborales contempladas en el numeral 4 del literal “a” del artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y reglamentadas por la Sección 3 del Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, son vinculantes dentro del ámbito de aplicación que se refiere el presente capítulo.

137.8 Interrupción de la vinculación formativa. La práctica laboral bajo la modalidad de vinculación formativa se podrá interrumpir en los siguientes casos:
1. Vacaciones colectivas de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S que coincidan con la fase práctica de la vinculación formativa. En este caso se entenderá que se produce una interrupción temporal de la práctica, por inexistencia de actividad en SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S real destinado a su formación.
2. Por incapacidad o licencia de maternidad o paternidad del practicante, ya sea de origen común o laboral.

3. Fuerza mayor o caso fortuito debidamente soportado y bajo concepto favorable de la interrupción emitido por SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S y de la Institución Educativa.
4. Suspensión de actividades en SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S.

Parágrafo primero. En los casos contemplados en el presente artículo, la actividad formativa será interrumpida y, en consecuencia, el tiempo no será contabilizado para efectos de su duración. La práctica se reanudará una vez SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S retome sus labores o se supere la causal de interrupción, continuando el proceso formativo por el tiempo restante previsto para la fase práctica y la vinculación formativa, en cumplimiento del plan de práctica y conforme al programa de formación, salvo disposición en contrario de la Institución Educativa.

Parágrafo segundo. Durante la interrupción de la vinculación formativa, SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S deberá mantener la afiliación y cotización a seguridad social en riesgos laborales.
El pago del auxilio de práctica, cuando haya sido pactado, no procederá durante dichos lapsos.

137.9 Exclusión de cuota de aprendizaje. La vinculación formativa no es aplicable para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje, en concordancia con lo establecido en el parágrafo 1° del artículo 15 de la Ley 1780 de 2016.

137.10 Sistema de información de la vinculación formativa. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S deberá informar al Ministerio del Trabajo de la celebración de vinculación formativa, conforme a las disposiciones que para el efecto dicte dicha cartera.

Artículo 138º **Contrato De Aprendizaje, Definición.** De conformidad con el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado por el programa de formación no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Parágrafo. Para su regulación, resulta del mismo modo aplicable la normativa de carácter formativo que rige la vía de cualificación en la cual se encuentra adscrito el aprendiz. (Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026)

138.1 Elementos especiales. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:
1. La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el artículo 2.2.6.3.3.9. del presente decreto. Considerando su finalidad, la duración del contrato será a término fijo determinada conforme se indica en el artículo 2.2.6.3.3.10. del presente decreto y no podrá ser superior a la duración máxima prevista en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. La subordinación jurídica en el contrato de aprendizaje se entiende referida exclusivamente a las actividades propias del proceso de formación. Dicha subordinación comprende la facultad de dirección y la potestad disciplinaria de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, las cuales deberán ejercerse con respeto por la dignidad, el honor y los derechos mínimos del aprendiz, en concordancia con los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia que resulten vinculantes. La facultad disciplinaria tendrá como finalidad facilitar la formación integral del aprendiz y preservar el orden en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. La formación se recibe a título estrictamente personal.

4. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje, de modo que el aprendiz recibirá de la empresa patrocinadora dicho apoyo, según lo previsto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 2.2.6.3.3.4. del Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026.

138.2 Apoyo de sostenimiento mensual. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S un apoyo de sostenimiento mensual, así:
1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y, en la fase práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.
3. Cuando el aprendiz ostente la condición de estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual deberá corresponder, como mínimo, a un (1) salario mínimo legal vigente, con independencia de que la modalidad de formación sea dual o no.

Parágrafo primero. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Parágrafo segundo. En todo caso, el ingreso base de cotización a la seguridad social deberá realizarse sobre un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Los descuentos destinados a la respectiva cotización deberán efectuarse con base en dicho ingreso.

138.3 Fases del contrato de aprendizaje. La duración total del contrato de aprendizaje debe dar cumplimiento a dos (2) fases y se establecerá conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.6.3.3.10. del Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S y la Institución Educativa podrán definir la duración de la etapa productiva y su alternancia con la etapa lectiva.

Parágrafo primero. En ningún caso los tiempos máximos fijados para la fase práctica podrán superar los contemplados en el programa de formación, según lo previsto en el artículo antes mencionado.

***Parágrafo segundo*.** Ningún contrato de aprendizaje podrá limitarse exclusivamente a la fase lectiva. Todo contrato deberá comprender tanto la fase lectiva como la fase práctica, en coherencia con los diseños curriculares y la estructura formativa del programa correspondiente.

138.4 Garantías del contrato de aprendizaje. Además del apoyo de sostenimiento mencionado en el artículo 2.2.6.3.3.4. del Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026, en el contrato de aprendizaje se brindarán, de acuerdo con la fase en que se encuentre, las siguientes garantías:
1. Fase lectiva: el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S como dependiente.
2. Fase práctica o durante toda la formación dual: el aprendiz estará afiliado al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos laborales. También tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, conforme al régimen de trabajadores dependientes del sector privado contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo. El aporte a riesgos laborales corresponderá al del nivel de riesgo de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S y de sus funciones.

Parágrafo primero. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S tiene la obligación de realizar los aportes parafiscales durante la fase práctica o durante toda la formación dual, y se le aplicará la exoneración de dichos aportes en los términos del artículo 114-1 del Estatuto Tributario.

Parágrafo segundo. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 189 de la Ley 115 de 1994, las empresas patrocinadoras podrán deducir anualmente de su renta gravable hasta el 130% de los gastos por salarios y prestaciones sociales de los trabajadores contratados como aprendices, adicionales a los previstos legalmente, en programas de formación profesional previamente aprobados por el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

Parágrafo tercero. Para efectos de la liquidación de las prestaciones sociales del contrato de aprendizaje, solamente se contabilizará como tiempo de servicio la fase práctica o toda la formación dual.

Parágrafo cuarto. Los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso o posteriores a la incapacidad de los aprendices, deberán ser efectuados por SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S.

Parágrafo quinto. El auxilio de cesantías de los aprendices podrá ser administrado por el Fondo Nacional del Ahorro.

138.5 Riesgos laborales en el contrato de aprendizaje. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S deberán afiliar a sus aprendices a una Administradora de Riesgos Laborales durante las fases lectiva y práctica, de acuerdo con la actividad económica principal de la empresa La cotización será asumida en su totalidad por la empresa, bajo el régimen de trabajadores dependientes, respecto de las actividades que los aprendices deban realizar como requisito para culminar sus estudios, siempre que impliquen un riesgo ocupacional.
Durante la etapa lectiva del contrato de aprendizaje, adelantada por los aprendices en las instalaciones de las Instituciones Educativas, éstas deberán incluir a aquellos dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lo cual deberán suministrarles:
1. Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos.
2. Los elementos de protección personal que requieran,
3. Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución Educativa.

Parágrafo primero. El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la Institución Educativa y el aprendiz.

Parágrafo segundo. Entiéndase como riesgo ocupacional a la probabilidad de exposición a cualquiera de los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los estudiantes, de que trata el presente artículo dentro de las instalaciones de la Institución Educativa, capaz de producir una enfermedad o accidente.

138.6 Reporte de accidente de trabajo y enfermedad laboral en fase lectiva. La gestión del reporte con destino a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para accidente de trabajo o enfermedad laboral en fase lectiva del contrato de aprendizaje, se realizará de la siguiente manera:
1. El aviso a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S de la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la Institución Educativa.
2. La investigación de la contingencia se realizará de manera conjunta entre la Institución Educativa de aprendiz e SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S.
3. El reporte del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S. Para los efectos del cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI), y la Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), las Instituciones Educativas están obligadas a reportar

a la ARL a la cual se encuentran afiliadas, el número y la actividad de los aprendices que sufran accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

Parágrafo. Las actividades de formación teórica, distintas de las generadoras de riesgo ocupacional, estarán cubiertas por el seguro colectivo al que se refiere el artículo 100 de la Ley 115 de 1994.

138.7 Niveles de formación objeto del contrato de aprendizaje. A través del contrato de aprendizaje se podrá desarrollar formación teórica práctica en los siguientes niveles de cualificación:
1. Con estudiantes en los programas normalista en Escuelas Normales Superiores, Educación Superior de pregrado y posgrado, Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, Formación Profesional Integral del Sena o del Subsistema de Formación para el Trabajo.
2. Con estudiantes universitarios será procedente en los casos que el aprendiz curse el semestre de práctica o cumpla con actividades de, al menos, veinticuatro (24) horas semanales en la empresa; y con el desarrollo del pensum de su programa de educación superior. Este contrato se podrá celebrar para cumplir con el requisito de judicatura.
3. Los estudiantes de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la fase práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.

138.8 Duración del contrato de aprendizaje. La duración del contrato de aprendizaje no podrá exceder de tres (3) años, límite máximo establecido en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. Para la determinación de su duración, se deberán tener en cuenta las siguientes disposiciones:
1. El contrato de aprendizaje tendrá la duración que determine el programa de formación, de conformidad con lo previsto en su diseño curricular y con el tiempo requerido para alcanzar los resultados de aprendizaje esperados y representados en el cumplimiento del componente teórico-práctico o, en su caso, únicamente práctico o de formación dual, con el fin de permitir al estudiante culminar sus estudios u obtener la cualificación correspondiente que lo acredite para el ejercicio laboral.
2. El contrato de aprendizaje podrá circunscribirse únicamente al otorgamiento de formación de práctica laboral requerida para cumplir con el tiempo determinado por los programas de formación universitarios, tecnológicos y técnicos profesionales. En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas.
3. Los contratos de aprendizaje celebrados en el marco de programas educativos o formativos desarrollados bajo el esquema de formación dual podrán suscribirse por un término determinado de hasta tres (3) años. La distribución del tiempo del contrato deberá garantizar, en todo caso, un mínimo del cincuenta por ciento (50%) en fase lectiva y del cincuenta por ciento (50%) en fase práctica. La alternancia entre dichas fases será de libre determinación por mutuo acuerdo entre la Institución Educativa e SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S coformadora, pudiendo establecerse por días, semanas, meses o mediante cualquier otro régimen, siempre que la proporción total del contrato evidencie el carácter dual del programa, de conformidad con el diseño curricular del programa y con la autorización otorgada por la autoridad competente para su oferta.

Parágrafo primero. La institución educativa deberá certificar, con anterioridad a la firma del contrato, la duración de las fases teórica y práctica del programa de formación. Esta certificación se considerará como un parámetro vinculante para todos los efectos legales, especialmente para la determinación previa y objetiva de la vigencia del contrato de aprendizaje. Dicho parámetro deberá estar en conformidad con el diseño curricular del programa y con la autorización otorgada por la autoridad competente para su oferta, según el nivel de cualificación correspondiente.

De igual manera, deberá informar de manera inmediata a SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa, en tanto dicha circunstancia comporta una causal de terminación objetiva del contrato de aprendizaje.

Parágrafo segundo. La Institución Educativa deberá informar de manera inmediata a SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa, en tanto dicha circunstancia comporta una causal de terminación objetiva del contrato de aprendizaje.

138.9 Alternancia de tiempo entre la etapa lectiva y productiva. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S y la Institución Educativa determinarán la alternancia entre la fase lectiva y la fase práctica, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz, los requerimientos de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S y lo dispuesto por el artículo 2.2.6.3.3.10. del Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026.

138.10 Formación dual en el contrato de aprendizaje. Se entiende por formación dual el proceso de cualificación en alternancia que se desarrolla:
1. En los programas de educación superior con registro calificado en esta modalidad, de conformidad con el artículo 2.5.3.2.2.5. y subsiguientes del Decreto número 1075 de 2015 o Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Educación.
2. En todos los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, de conformidad con lo establecido por el artículo 2.2.6.9.1.1. y siguientes del presente decreto.
3. Aquellos que hacen parte de la estrategia de formación dual del Sena.
En este modelo, el programa de formación es diseñado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre la institución de formación y el sector productivo, atendiendo a las necesidades específicas de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S.
Para su implementación, la institución e SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S deberán establecer un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje académicos y empresariales. Dicho esquema deberá ser integralmente planeado, desarrollado y evaluado de forma conjunta, conforme al programa de formación acordado y en atención a los requerimientos de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S.

138.11 Forma del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:
1. Razón social de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, 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 Institución Educativa 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 formación que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del contrato de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la Institución Educativa para realizar supervisión de la actividad formativa.
7. Duración del contrato de aprendizaje, con indicación de las fases lectiva y práctica, o únicamente de la fase práctica, cuando así lo exija el programa de formación. Se deberá reflejar expresamente en su texto la duración certificada previamente por la Institución Educativa. En el caso de la formación dual, el contrato deberá detallar el régimen de alternancia pactado entre la institución educativa, la empresa patrocinadora y el aprendiz.
8. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
9. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
10. La obligación de afiliación a los sistemas de seguridad social.

11. Derechos y obligaciones de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S y el aprendiz.
12. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
13. Fecha de suscripción del contrato.
14. Firmas de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S y el aprendiz.

Parágrafo. El contrato de aprendizaje se extiende en los ejemplares destinados a SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S y al aprendiz. También se remitirá copia a la Institución Educativa.

138.12 Concurrencia de contratos. Aunque el contrato de aprendizaje se presente involucrado o en concurrencia con otro u otros de naturaleza diferente, no pierde su naturaleza y, por tanto, le son aplicables las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

138.13 Coexistencia de contratos. Un estudiante no puede celebrar más de un contrato de aprendizaje con una o más empresas patrocinadoras al mismo tiempo, ya que el mismo tiene como finalidad desarrollar formación teórica práctica dentro de un programa de formación específico.

Parágrafo. Una persona que hubiese celebrado un contrato de trabajo previamente podrá celebrar contrato especial de aprendizaje con la misma empresa, respetando la limitación del artículo 2.2.6.3.3.18. del Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026.

138.14 Acuerdo de voluntades para la transferencia de aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).A través de acuerdos de voluntades celebrados por escrito y suscritos por el aprendiz, la empresa patrocinadora y la empresa receptora, previa autorización del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), una empresa patrocinadora que cuente con cuota obligatoria o voluntaria de aprendices, podrá autorizar que los estudiantes vinculados mediante contrato de aprendizaje realicen sus prácticas laborales en un escenario laboral real distinto al de sus instalaciones propias, y que correspondan a las de la empresa receptora. En todo caso, la empresa patrocinadora conservará la responsabilidad del pago y del cumplimiento de todas las obligaciones derivadas del contrato de aprendizaje. La empresa receptora deberá brindar al aprendiz las condiciones necesarias para adelantar su formación metódica y completa, así como los elementos de protección personal correspondientes al diseño curricular.

138.15 Limitación a la celebración de contratos de aprendizaje. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, salvo que se trate de un nuevo contrato de aprendizaje en ejercicio de la cadena de formación dispuesta en el artículo 2.2.6.3.3.19. del Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026.

138.16 Cadena de formación. Es posible permitir la suscripción de un segundo contrato de aprendizaje, previo concepto de la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje. Para ello, se deberán acreditar los siguientes requisitos:
1. Que los programas de formación o programas académicos correspondan a la misma área de cualificación.
2. Que se trate de un nivel superior al cursado anteriormente.
3. Haberse titulado en el programa objeto del anterior contrato de aprendizaje.
4. Haber cumplido las obligaciones propias de su condición de aprendiz.

Parágrafo primero. En ningún caso se podrán celebrar más de un total de dos contratos de aprendizaje por estudiante, en aplicación de lo dispuesto en el presente artículo.

***Parágrafo segundo*.** En caso de liquidación o cierre definitivo de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, que cause la terminación anticipada del contrato de aprendizaje, se podrá hacer uso de la cadena de formación contemplada en este artículo, para permitir la culminación del programa del estudiante.

138.17 Regímenes disciplinarios. La facultad disciplinaria de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S se ejercerá únicamente para facilitar el aprendizaje en las ocupaciones o profesiones objeto del contrato, con el fin de mantener el orden y la disciplina en la empresa patrocinadora. Para tal efecto, el Reglamento Interno de Trabajo podrá establecer las disposiciones especiales aplicables, y los procesos disciplinarios se adelantarán conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial lo dispuesto en su artículo 115.
De la apertura de medidas disciplinarias por faltas graves, será obligatorio informar al monitor de la Institución Educativa a través del correo electrónico institucional suministrado por este al inicio de la práctica laboral, en consideración de lo establecido en el artículo 2.2.6.3.3.3. del Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026.

Sobre la decisión que se adopte y que conlleve la suspensión o terminación del contrato de aprendizaje, deberá notificarse al Servicio Nacional de Aprendizaje Sena a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA), para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje; también deberá notificarse a la Institución Educativa del aprendiz, mediante correo electrónico dirigido al monitor designado por ésta, con el fin de que aquella adopte las medidas formativas correspondientes.

De manera complementaria, el aprendiz mantiene un vínculo contractual con su institución de formación, representado en la matrícula activa de un contrato de prestación de servicios educativos, por lo cual, el régimen disciplinario en el ámbito académico se regirá por los procedimientos establecidos por dicha institución.

138.18 Reporte de avance de la formación. En la fase lectiva, la Institución Educativa deberá informar mensualmente a SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S del avance del proceso de formación del aprendiz.

Parágrafo. Será obligatorio que la Institución Educativa informe a SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S de la finalización del contrato. de prestación de servicios educativos en cualquier momento de ejecución del contrato de aprendizaje, tanto en fase lectiva como práctica.

138.19 Libertad sindical en el contrato de aprendizaje. Durante la fase práctica del contrato de aprendizaje o durante toda la formación dual, los aprendices gozan de los derechos colectivos reconocidos por la Constitución Política, el bloque de constitucionalidad laboral y el Código Sustantivo del Trabajo, particularmente los relativos a la asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga.

En consecuencia, podrán ejercer su derecho de asociación sindical, tanto en su dimensión positiva como negativa, participar en procesos de negociación colectiva y en la huelga, en los términos previstos por la legislación vigente.

No obstante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser objeto de regulación mediante convenios o contratos colectivos, ni a través de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva.

138.20 Estabilidad laboral reforzada en el contrato de aprendizaje. En la fase práctica o durante toda la formación dual, al contrato de aprendizaje aplican las garantías propias de la estabilidad laboral reforzada en todas sus especies conforme lo disponen el Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad vigente.

138.21 Inclusión de aprendices en el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y el comité de convivencia laboral. En virtud de lo dispuesto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, los aprendices en fase práctica se entienden incluidos, para efectos normativos, en el cómputo y participación de las obligaciones y órganos colectivos previstos en la legislación laboral, sin que exista exclusión expresa al respecto, lo cual implica que:
1. Podrán ser elegidos y participar en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o vigía de seguridad y salud, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.
2. Serán tenidos en cuenta dentro del número de trabajadores para efectos de la conformación del Comité de Convivencia Laboral y podrán ser designados como representantes, de conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.

Parágrafo. Lo dispuesto en este artículo no implica modificación del carácter especial del contrato de aprendizaje, sino la aplicación armónica de las normas sustantivas laborales que, de manera general, rigen en el ámbito de la fase práctica.

138.22 Período de prueba. El contrato de aprendizaje no tendrá período de prueba, considerando que se trata de un contrato especial de trabajo, destinado a que un estudiante desarrolle formación teórica práctica que le permita adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión.

138.23 Suspensión especial. Para garantizar el cumplimiento de la finalidad esencial del contrato de aprendizaje, además de las causales establecidas en el artículo 51 de Código Sustantivo del Trabajo, en la fase práctica este podrá suspenderse por las siguientes causas especiales:
1. Las vacaciones colectivas de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, ocurridas en la fase práctica del contrato y en las cuales el aprendiz no haya cumplido el tiempo de servicios requerido para causar el derecho al descanso anual remunerado.
En este caso se entenderá que se produce una interrupción temporal de la práctica, por inexistencia de actividad en el escenario de laboral real destinado a su formación.
La práctica se reanudará una vez SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S retome sus labores, continuando el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto para la fase práctica y el contrato de aprendizaje, de conformidad con el programa de formación. Las vacaciones colectivas de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S no afectan la fase lectiva del contrato de aprendizaje.
2. La licencia de maternidad, la licencia de paternidad y la incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles dentro de un período de un (1) mes calendario. Ante esta situación, el contrato se reanudará una vez el estudiante cumpla con el periodo de licencia o recupere su estado de salud, continuando la ejecución del contrato hasta completar el tiempo restante previsto.

138.24 Efectos de la suspensión. Durante el período de las suspensiones especiales contempladas en el artículo anterior, se interrumpe para el aprendiz la obligación de adelantar las actividades formativas, en fase lectiva o práctica, y para la SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S la de pagar el apoyo de sostenimiento de esos lapsos. No obstante, durante la suspensión corren a cargo de esta última las obligaciones ya surgidas con anterioridad, especialmente, aquellas que le correspondan frente al Sistema de Seguridad Social.

Los períodos de suspensión podrán descontarse por SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S al liquidar vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías en fase práctica. El tiempo de suspensión no será tenido en cuenta para contabilizar el plazo fijo pactado del contrato, ya que una vez desaparecida la causal de suspensión, se reactivará el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto.

Parágrafo primero. La suspensión del contrato de aprendizaje no afecta el cumplimiento de la cuota regulada de aprendices. En consecuencia, al no haberse terminado el contrato, este no podrá ser reemplazado por otro y se considerará vigente para efectos del cumplimiento de la cuota regulada. La empresa patrocinadora tampoco podrá monetizar dicha cuota.

***Parágrafo segundo*.** Durante la suspensión, la cotización al sistema de riesgos laborales solo podrá interrumpirse si la causa de la suspensión no está relacionada con el aseguramiento en dicho sistema. En ningún caso podrá verse afectado el aprendiz en el acceso a las prestaciones económicas y asistenciales derivadas de los riesgos laborales.

Parágrafo tercero. La suspensión del contrato de aprendizaje deberá reportarse en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA) del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

138.25 Terminación del contrato de aprendizaje. Son causas de terminación del contrato de aprendizaje, las siguientes:
1. Por muerte del aprendiz.
2. Por mutuo consentimiento, exento de vicios.
3. Por liquidación o clausura definitiva de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S o establecimiento.
4. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.
5. Por sentencia ejecutoriada.
6. Por expiración del plazo fijo pactado, en concordancia con lo expuesto por el artículo 2.2.6.3.3.10. del Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026.
7. Por decisión unilateral con justa causa, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.6.3.3.30. del Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026.

Parágrafo primero. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, (Sena), o a la dependencia que haga sus veces, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S cuenta con un tiempo de veinte (20) días hábiles vencidos para reemplazar al aprendiz.

Parágrafo segundo. La terminación del contrato de aprendizaje por cumplimiento del plazo fijo previamente pactado no requiere preaviso, en tanto su duración está objetivamente determinada por la institución educativa y consignada de forma expresa en el contrato, lo que permite a las partes conocer desde el inicio la fecha en que finalizará la relación de aprendizaje.

138.26 Justas causas de terminación del contrato de aprendizaje. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de aprendizaje:
1. Por parte de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S:
1.1. Las indicadas en el literal “a” del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
1.2. Por no regresar el aprendiz a su práctica laboral, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
1.3. Incumplimiento de las obligaciones del aprendiz, en aplicación de lo contemplado por el artículo de los regímenes disciplinarios indicados en el artículo 2.2.6.3.3.20. del Decreto No. 0223 del 5 de marzo de 2026.
1.4. La terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa.
2. Por parte del aprendiz:
2.1. Las indicadas en el literal “b” del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. Cualquier procedimiento relacionado con la terminación a que se refiere el presente artículo, deberá constar por escrito como garantía del derecho fundamental al debido proceso, de manera que pueda ser conocido en forma clara y oportuna por todas las partes involucradas en el proceso formativo del aprendiz.

138.27 Incumplimiento de la relación de aprendizaje por parte del aprendiz. El Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), la institución educativa o SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, no gestionarán una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje.

138.28 Terminación unilateral y sin justa causa. Para la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de aprendizaje, en cualquiera de sus fases, serán aplicables las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, en particular lo previsto en su artículo 64, referente a la indemnización a cargo de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S cuando se configure la terminación unilateral sin justa causa debidamente comprobada.

138.29 Contrato de aprendizaje para personas en situación de discapacidad. A efectos de precisar el alcance de las obligaciones empresariales en materia de inclusión laboral de los aprendices en situación de discapacidad, se determina lo siguiente:
1. Los aprendices no integran la base de trabajadores de carácter permanente de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, para efectos del cálculo de la cuota de empleo para personas en situación de discapacidad, prevista en el numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Dando cumplimiento a lo descrito por el parágrafo del artículo 31 de la Ley 361 de 1997, la cuota de aprendices se reducirá en un 50% si las personas contratadas tienen una discapacidad comprobada no inferior al 25%.

CAPÍTULO XXV
POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE REGLAMENTACIÓN INTERNA

Artículo 139º SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, de conformidad a la Ley 2191 de 2022 y Sentencia C-331 de 2023, consciente de la importancia de facilitar un entorno de bienestar integral, productivo, sano, seguro y adecuado para aquellos que trabajan en la Organización, expresa que todos los trabajadores tienen derecho a la Desconexión Laboral, brindando el espacio requerido para el uso del tiempo libre, descanso, licencias, permisos y vacaciones como un espacio que permita conciliar la vida personal, familiar y laboral.

La empresa cuenta con la participación activa y la responsabilidad de todos los trabajadores en el cumplimiento de los acuerdos referentes a metas, productividad, horarios, responsabilidades y el aprovechamiento de los espacios de descanso con Desconexión Laboral, construyendo un entorno laboral de bienestar, productivo, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y extralaboral, logrando acuerdos, resolviendo las situaciones de conflicto potencial y manejando apropiadamente las situaciones de posible desacuerdo. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S. por medio de esta política establece los lineamientos que permitan garantizar la desconexión laboral a todos los trabajadores y la implementación de los mecanismos para el cumplimiento de dicho derecho, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 2191 de 2022.
A continuación, se establecerán los lineamientos, que garantizarán el disfrute de la desconexión laboral, así:
• La desconexión laboral inicia, una vez el trabajador ha finalizado la jornada laboral pactada o ha iniciado el disfrute del periodo de licencia, vacaciones, permisos, etc.
• Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los periodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, esto, con el fin de que pueda gozar de dichos espacios en comunión con su familia, amigos y esparcimiento personal.

• Una vez finalizada la jornada laboral o iniciado el periodo de permiso, licencia y/o vacaciones, el trabajador no se encuentra en la obligación de atender llamadas, mensajes, correos, etc., siempre y cuando, no se trate de un hecho URGENTE, GRAVE, DE FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO, en el cual se requiera de la atención por parte del trabajador, con el fin de que el buen funcionamiento de la Empresa no se vea afectado.
• Aquellos Trabajadores que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo, se encuentran exentos de la regulación de la jornada máxima legal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 del C.S.T., por tanto, también se encuentra incluido, dentro de las excepciones de aplicación de la ley 2191 de 2022, que trata sobre desconexión laboral.
• Todo trabajo suplementario o de horas extras, dominicales o festivos, debe ser debidamente autorizado por la

Empresa e informado como mínimo con 12 horas de antelación, excepto cuando por temas de desplazamientos se deba extender el horario laboral.

SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S. validará periódicamente estas medidas, ampliará y modificará las acciones que favorezcan el bien común y el objeto de la desconexión laboral que se establece en esta política.

CAPÍTULO XXVI
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS.

Artículo 140º En la empresa SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S., nos preocupamos por el bienestar de los trabajadores y por ello generamos espacios para la promoción de la salud mental y la prevención de problemáticas relacionadas con el consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias psicoactivas, con el propósito de lograr ambientes de trabajo libres de alcohol, drogas y tabaco. Por lo anterior nos comprometemos a mantener procesos seguros eliminando riesgos potenciales por efectos del uso de alcohol, sustancias psicoactivas y tabaco. A concientizar a todos los trabajadores y/o contratistas de los efectos nocivos, físicos, psicológicos y sociales del uso de estas sustancias y a promover los estilos de vida de trabajo saludable tendientes a eliminar el consumo de dichas sustancias en los ambientes de trabajo.

Por lo tanto, con el ánimo en el mejoramiento del desempeño laboral y el fomento de los hábitos y, estilos de vida y trabajo saludable, teniendo en cuenta lo establecido en la Normatividad Vigente, se establecen los siguientes parámetros:

Prohíbe presentarse al cumplimiento de sus actividades, funciones y/o tareas bajo el efecto de sustancias psicoactivas incluidas bebidas alcohólicas o energizantes u otras que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral.

Prohíbe el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas de la empresa.

Promueve actividades de sensibilización y de capacitación para los trabajadores, contratistas y temporales que buscan la creación de hábitos y estilos de vida saludables en relación al daño que causa el cigarrillo, bebidas alcohólicas y/o energizantes y sustancias psicoactivas que afectan la salud del individuo y su entorno.
Los trabajadores deberán tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización que promuevan el cumplimiento de esta política. La falta a las mismas será tratada de acuerdo a la escala de faltas contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo y teniendo en cuenta lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Así, esta política es compromiso de todos, incluyendo la responsabilidad de vigilar y propender por su seguimiento y control, para proteger la integridad de los trabajadores, bienes y la imagen corporativa de la empresa.

CAPÍTULO XXVII
POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

Artículo 141º La empresa SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S promueve un ambiente de trabajo donde todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y donde su integridad física y mental esté protegida de actos y/o agresiones relacionadas con el trabajo durante o en conexión con este, con el n de brindar ambientes laborales armoniosos, seguros y saludables.

La empresa desde la alta dirección, se compromete a:

- Prohibir toda conducta de acoso laboral y acoso sexual en el ámbito laboral.
- Prevenir todo acto, comportamiento o conducta ya sea de carácter verbal, no verbal o física, incluyendo medios escritos, llamadas, audios, videos o demás canales, que puedan desencadenar en acoso laboral y/o sexual, que puedan afectar el bienestar y la sana convivencia de los colaboradores de la empresa.
- Implementar acciones de intervención y control específicas, así como a investigar, corregir y sancionar los casos de acoso laboral y/o sexual, la discriminación, desprotección, entorpecimiento e inequidad laboral, igualmente, la violencia basada en genero contra la mujer y personas LGBTIQ+.
- Establecer protocolos para atender y resolver las quejas y denuncias que se llegaren a presentar de acoso laboral y/o sexual, por medio del comité de convivencia laboral, además, se protegerá la identidad de las personas que se vean involucradas en estos casos, evitando actos de censura, que desconozcan la garantía de las víctimas, de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de re victimización.
- Promover la participación activa de los trabajadores y contratistas, para prevenir el riesgo psicosocial, por medio de capacitaciones enfocadas en la prevención del acoso laboral y/o sexual, las relaciones interpersonales, comunicación asertiva, manejo de estrés y trabajo en equipo, así como el establecimiento de programas de salud mental y riesgo psicosocial.
- Establecer actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la empresa y proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Esta política es de carácter específico de la empresa, por lo que aplica para todos y debe ser implementada y cumplida por todos Directivos, trabajadores y contratistas.

La presente política será dada a conocer a la parte interesada durante procesos de inducción y/o reinducción y se mantendrá visible para su cumplimiento, de acuerdo a lo establecido en la normatividad legal vigente

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

CAPÍTULO XXVIII
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL

Artículo 142º SUPLIMED HOSPITALARIO SAS siendo consciente de la importancia de procurar mantener un ambiente en marcado en el respeto y la sana convivencia, fortaleciendo unas condiciones dignas y justas. Se

compromete a implementar y adoptar una ruta clara y efectiva de identificación, prevención, control, intervención, monitoreo, además, de vigilar el cumplimiento de las normas legales vigentes dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de acoso laboral, acoso sexual, con la participación de los diferentes niveles de la organización y las personas naturales o jurídicas que estén comprometidos con la imagen y calidad de la empresa.

SUPLIMED HOSPITALARIO SAS siendo consciente de la importancia de promover y mantener un ambiente de convivencia laboral sano, seguro y adecuado para sus colaboradores, visitantes, contratistas y demás personas que intervienen directamente en la ejecución de sus procesos y actividades laborales, establece la presente Política de Prevención del Acoso Sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral, como mecanismo de compromiso establecido para todos los niveles de la empresa, con el ánimo de ejecutar actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones justas y dignas, donde se proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Según el artículo 2 de la ley 2365 de 2024 se define como acoso sexual "todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral"

El artículo 210 A del Código Penal Colombiano, adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, definen Acoso Sexual como:

"El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona".

OBJETIVO Trazar lineamientos en marcados en el respeto a la igualdad, el debido proceso, la imparcialidad, la celeridad, la confidencialidad. Además, de construir un ambiente de sana convivencia, en el cual promueva el trabajo en condiciones dignas, justas y equitativas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial, el buen ambiente de la organización y proteja la intimidad, la honra, la salud mental, de las personas en el trabajo; apoyándose en la normatividad legal vigente en este tema.

ALCANCE. Esta política va dirigida a las personas naturales que estén comprometidos con la imagen y calidad de la organización, cuando se encuentren desempeñando sus labores en lugares anexos o conexos a la organización y en horarios estipulados o extendidos de acuerdo con sus funciones.

Antecedentes Normativos

✓ Por su parte, la Ley 1257 de 2008 introdujo en el marco jurídico colombiano mecanismos específicos para erradicar la violencia sexista, que perpetúa el acoso sexual contra las mujeres en el entorno laboral. Esta ley busca proteger a las trabajadoras de situaciones que vulneran su dignidad y derechos fundamentales.

✓ El Ministerio de Trabajo estableció la necesidad de adoptar un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral. Este protocolo está diseñado para la identificación, evaluación e intervención de factores de riesgo psicosocial, promoviendo tanto la salud mental como la prevención de efectos negativos en los trabajadores y en las organizaciones.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

✓Ley 2365 de 2024 tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.
✓ Por último, Decreto Número 1040 De 2026.

Modalidades de acoso sexual:

Acoso sexual físico: Manoseos o tocamientos, acercamientos innecesarios, pellizcos, palmadas, apretones, caricias, roces deliberados, contacto físico innecesario, agresión física, miradas lascivas u obscenas, guiños, persecución, impedir el paso intencionalmente.

Acoso sexual verbal: Silbidos o expresiones verbales de connotación sexual (silbidos, aullidos, ladridos, sonido de besos), comentarios de connotación sexual, chistes sexualmente explícitos, comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas sobre fantasías sexuales o eróticas, insultos basados en el sexo de la persona, su identidad u orientación sexual, o en estereotipos sexuales relacionados con la raza o etnia, calificaciones sobre la sexualidad de la persona.

Acoso sexual no verbal: Exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, exhibicionismo (exposición de genitales) o masturbación en público, fotos al cuerpo sin consentimiento. Gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

Acoso por razón del género / orientación sexual: Se considera acoso por razón del género, cualquier comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual: "Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia" (Ley 2365, 2024, Art. 2).

La violencia contra la mujer: "Se define como cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado". (Ley 1257, 2008, Art. 2)

La diversidad sexual: Hace referencia a las diversas formas de expresar la afectividad, el erotismo, el deseo y las prácticas amorosas, así como de asumir identidades y preferencias que no se limitan a lo que se conoce como heterosexualidad o a las relaciones de pareja entre hombres y mujeres, es decir, se refiere al universo de posibilidades de asumir y vivir la sexualidad. a) práctica sexual, b) preferencia sexual, y c) identidad sexo genérica. (Conapred, 2012, pág. 11)

Discriminación: "(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados." (OIT, 1958, C111).

Otros tipos de Acoso Sexual: Obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

Son tipos de acoso sexual:
Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida o la orientación sexual.
Físico: violencia física o acercamientos innecesarios.
No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual o presentación de objetos pornográficos.
Ambientes hostiles.

Que se entiende por acoso sexual:
→ Observaciones sugerencia y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales.
→ Formas denigrantes, obscenas o excesivamente cariñosas de dirigirse a una persona, por ejemplo "mamita, mamacita, linda, o lindo, mi amor".
→ Bromas sexuales.
→ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias o habilidades sexuales.
→ Gestos obscenos, silbidos o miradas incomodas.
→ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. → Contacto físico innecesario con connotaciones sexuales.
→ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona haya dejado claro que no desea participar.
→ Demandas o peticiones de favores sexuales.
→ Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo. → Usar o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
→ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
→ Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales.
→ Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
→ Agresiones físicas de carácter sexual.

Que NO es acoso sexual
No se considera acoso sexual la relación sexual o conducta de naturaleza sexual entre personas de mutuo consentimiento, como un abrazo entre amigos o un cumplido de apariencia física entre colegas. La clave para distinguir el acoso es la falta de consentimiento, un ambiente hostil, o la existencia de un desequilibrio de poder que genera una expectativa razonable de rechazo y crea un ambiente laboral o personal incómodo para la persona que recibe las acciones.
→ **Consentimiento mutuo:** Cualquier interacción de índole sexual o de contacto físico que sea deseada y aceptada por todas las partes involucradas es considerada una conducta normal y no es acoso
→ **Relaciones entre iguales**: El acoso usualmente implica un desequilibrio de poder. Por lo tanto, una relación entre personas con un poder equiparable, como dos colegas que son amigos, donde no hay intención de incomodar o dañar a la otra persona, no es acoso.
→ **Coqueteo mutuo**: Si ambas personas participan en un coqueteo y este es bien recibido por los dos, entonces no se considera acoso sexual.

COPIA CONTROLADA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

→ **Cumplidos sobre la apariencia**: → Un comentario sobre la apariencia física, si se realiza de manera respetuosa y es recibido positivamente por la persona, no constituye acoso.

CUMPLIMIENTO
Todos los niveles de la organización se comprometen a:
1) Tienen la responsabilidad de conocer y cumplir tanto la política como el programa de convivencia laboral y acoso sexual.
2) Participar en los procesos de capacitación que determine la empresa.
3) Cumplir las normas, reglamento interno e instrucciones que tenga la empresa para la convivencia laboral y acoso sexual.
4) Son responsables de comportarse de manera cortés y respetuosa, independientemente de su categoría o situación contractual.
5) Son responsables de promover un entorno de trabajo sano, respetuoso, conviviente y de trabajo en equipo y abstenerse de cualquier comportamiento o conducta susceptible de ser considerada como inapropiada, denigrante u ofensiva.
6) Son responsables de hacer los esfuerzos necesarios para prevenir y/o resolver los conflictos que se suscitan en el lugar de trabajo, mediante una comunicación asertiva, respetuosa y franca.
7) Son responsables de manifestar oportunamente a la parte ofensora su desaprobación a la conducta que les haya hecho sentir incómodas o que consideren ofensiva o inoportuna, ya sea directamente o a través de su jefe inmediato.
8) Tienen derecho a presentar una imputación de acoso, utilizando los medios designados para ellos, haciéndolo de buena fe y sin temor a enfrentarse a situaciones incómodas o a sufrir represalias.
9) Son responsables de cooperar con el proceso formal o informal de resolución de conflictos y suministrar al área correspondiente toda la información y documentación necesaria que soliciten.
10) En los casos que se presenten un conflicto de convivencia laboral y/o acoso sexual. entre los empleados, es obligación de todas las partes el garantizar la reserva y el respeto a la intimidad de la información.
11) Cumplir con el régimen disciplinario que se encuentra en el reglamento interno de trabajo.

El incumplimiento de esta política acarreará las sanciones disciplinarias correspondientes, de acuerdo con la normativa legal vigente, lo estipulado en el Reglamento Interno del Trabajo y las demás disposiciones internas de la organización, orientadas al mantenimiento y conservación del buen trato en los ambientes de trabajo.

Artículo 143º **Procedimiento Para Interponer Una Queja De Acoso Sexual En El Ámbito Laboral**. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S. establece el presente procedimiento con el propósito de garantizar una atención oportuna, confidencial, respetuosa y libre de represalias frente a cualquier situación que pueda constituir acoso sexual en el entorno laboral.

1. Presentación de la queja. La persona que considere estar siendo víctima de una conducta de presunto acoso sexual podrá reportar directamente la situación a la Gerencia de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S., mediante comunicación escrita al correo: alvarosanchez@suplimed.com.co

La comunicación deberá contener, en lo posible, una descripción clara de los hechos, las personas involucradas, fechas, lugares y cualquier información o evidencia que permita conocer la situación.

2. Confidencialidad y protección. La información suministrada será manejada con carácter confidencial y reservado, respetando la dignidad, intimidad y derechos de las personas involucradas.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

La empresa adoptará las medidas necesarias para prevenir actos de intimidación, discriminación, represalia o revictimización contra quien presente la queja o participe en el procedimiento.

3. **Activación del conducto regular.** Una vez recibida la queja, la Gerencia dará traslado y activará el conducto regular establecido en la legislación vigente, de acuerdo con la naturaleza de los hechos y las competencias de las diferentes instancias.

La atención del caso se realizará bajo los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, respeto, debida diligencia, no revictimización y garantía del debido proceso.

4. Competencia. Las situaciones de presunto acoso sexual no serán tramitadas como un asunto conciliatorio por el Comité de Convivencia Laboral, cuando por su naturaleza correspondan a conductas de violencia o acoso sexual.

La empresa realizará las remisiones que sean necesarias ante las autoridades o instancias competentes, de conformidad con la legislación vigente.

5. Prohibición de represalias. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S. prohíbe cualquier acto de represalia, intimidación, amenaza, discriminación o trato desfavorable contra la persona que presente una queja de presunto acoso sexual o que participe como testigo dentro del procedimiento.

Parágrafo. La presentación de una queja no implica por sí misma la comprobación de la conducta denunciada. La situación será objeto de la actuación correspondiente, garantizando los derechos de todas las personas involucradas.

CAPÍTULO XXIX
POLÍTICA DE IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 144º **1. Objetivo**, Garantizar un ambiente laboral respetuoso, seguro y libre de cualquier forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades, la inclusión y el trato digno para todas las personas que hacen parte de la Institución.

2. Alcance, Esta política aplica a todos los empleados, directivos, contratistas, voluntarios, proveedores y cualquier persona que preste servicios en la Institución.
3. Marco Normativo, Se fundamenta en la Constitución Política de Colombia y en normas como la Ley 1010 de 2006 (acoso laboral), Ley 1482 de 2011 (antidiscriminación), Ley 1257 de 2008 (violencia contra la mujer), Ley 1616 de 2013 (salud mental), normativas de discapacidad, Decreto Número 1040 De 2026, migración y demás disposiciones vigentes en materia de igualdad y derechos humanos.

4. Principios
- Igualdad y equidad.
- No discriminación.
- Respeto y dignidad humana.
- Enfoque de género y diversidad.
- Accesibilidad e inclusión.
- Confidencialidad y no represalia.

5. Definiciones clave,

COPIA CONTROLADA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

● Discriminación: Trato desigual o perjudicial basado en género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, raza, origen nacional o familiar, religión, edad, apariencia, condición migratoria u otra condición protegida.
● Inclusión: Acciones para garantizar la participación plena en igualdad de condiciones.

6. Ajustes razonables: Modificaciones necesarias para permitir el desempeño adecuado de personas con discapacidad. Código: G-SST-007 SUPLIMED HOSPITALARIO SAS Versión: 01 POLÍTICA DE IGUALDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

7. Ámbitos de aplicación, La igualdad y la no discriminación deben garantizarse en todos los procesos institucionales: selección, contratación, formación, evaluaciones, ascensos, relaciones laborales, comunicación interna, uso de espacios, acceso a beneficios y prestación del servicio educativo.

8. Derechos y deberes

Derechos:

● Recibir un trato digno, justo y respetuoso.
● Acceder a oportunidades sin discriminación.
● Solicitar apoyo o ajustes razonables cuando se requiera.

Deberes:

● Actuar con respeto hacia todas las personas.
● Promover ambientes inclusivos.
● Reportar situaciones de discriminación o trato desigual.

9. Comportamientos prohibidos

Se prohíben expresamente:
● Actos de discriminación o exclusión por cualquier condición protegida.
● Lenguaje ofensivo, humillante o degradante.
● Obstaculizar ajustes razonables o barreras que dificulten la participación.
● Cualquier forma de acoso laboral o sexual.
● Prácticas que afecten la igualdad en procesos de selección, asignación de tareas o beneficios.

10. Medidas de inclusión

La Institución aplicará acciones para facilitar la participación plena de todos:
● Adaptación de espacios o herramientas cuando sea necesario.
● Apoyo a empleados migrantes o en condiciones de vulnerabilidad.
● Ajustes razonables para personas con discapacidad.
● Promoción de la diversidad y el enfoque diferencial.

11. Procedimiento para reportar situaciones

Las personas pueden reportar situaciones de discriminación o trato desigual a través de:
● Talento Humano
● Comité de Convivencia Laboral La institución garantiza confidencialidad, acompañamiento y cero represalias contra quien reporte de buena fe.

12. Medidas disciplinarias

El incumplimiento de esta política dará lugar a las acciones disciplinarias establecidas en el reglamento interno de trabajo y en la legislación vigente.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

13. Formación y sensibilización La institución desarrollará actividades de capacitación anual sobre igualdad, diversidad, inclusión, prevención de discriminación y acoso.

14. Seguimiento y mejora continua
Talento Humano y las áreas responsables revisarán la política cada dos años o antes si ocurre un cambio normativo.

CAPÍTULO XXX
POLITICA DE SEGURIDAD VIAL

Artículo 145º SUPLIMED HOSPITALARIO SAS con el fin de disminuir la probabilidad de ocurrencia de siniestros viales que puedan afectar el medio ambiente y la integridad física, mental y social de todas las personas que intervienen en todos los procesos productivos de la empresa, incluyendo los desplazamientos laborales e in itinere, se compromete a implementar medidas que promueven una cultura encaminada a la "prevención de siniestros viales" mediante el cumplimiento de los programas de gestión establecidos dentro del PESV.

Para cumplir esta política se cuenta con los siguientes objetivos:

• Cumplir con la legislación y la normatividad legal vigente y aplicable a la institución en materia de seguridad vial.
• Capacitar permanentemente a nuestros trabajadores en temas de seguridad vial independiente del rol en la vía y verificar el cumplimiento y efectividad de los programas de capacitación en seguridad vial de nuestros contratistas.
• Realizar actividades de inspección y mantenimiento periódico a los vehículos de la institución incluidos los vehículos propios de los trabajadores puestos al servicio de la compañía para el cumplimiento misional de su objeto o función.
• Cumplir con las actividades establecidas en el plan de trabajo del PESV.

Esta política es de obligatorio cumplimiento para todos y cada uno de los que intervienen en las actividades diarias de la empresa, cuenta con la supervisión periódica por parte de la gerencia (3 años), el cumplimiento de esta y regirá a partir de su socialización.

CAPÍTULO XXXI
POLÍTICA DE TRATAMIENTO Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Artículo. 146º. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, dispone la Política de Tratamiento y Protección de Datos Personales, de conformidad con lo establecido en los artículos 15 y 20 de la Constitución Política, la Ley 1266 de 2008 y sus decretos reglamentarios, la Ley 1581 de 2012 y su Decreto Reglamentario 1377 de 2013.

1. OBJETIVO: Garantizar el derecho constitucional que tienen todas las personas a informar, conocer, actualizar, rectificar, recibir y suprimir la información que se haya recogido sobre ellas en bases de datos o archivos que SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S haya obtenido a través de sus distintos canales y en cumplimiento de sus funciones.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

2. FINALIDAD: La información y datos personales suministrados, podrán ser utilizados por SUPLIMED HOSPITALARIO SAS en su calidad de responsable de la información recaudada, para el desarrollo de los fines y las funciones propias de la empresa, lo cual incluye pero no se limita a fines estadísticos, comerciales, informáticos, de seguimiento a los servicios prestados en la empresa, de mercadeo, de notificación y contacto al usuario para las campañas de seguridad y/o satisfacción y/o similares, aspectos contables y de nómina, para ejecutar la relaciones contractuales y demás aplicables a cada uno de los titulares, así como los usos específicos indicados en la autorización otorgada por el titular del dato, según sea el caso y frente a lo cual serán aplicables todos los principios rectores para el tratamiento de los datos personales.

Si un dato personal es proporcionado, dicha información será utilizada sólo para los fines señalados previamente, y por SUPLIMED HOSPITALARIO SA S, no procederá a vender, licenciar, transmitir, o divulgar la misma en ámbitos diferentes, salvo que exista autorización expresa para hacerlo.

3. DEFINICIONES: Para efectos de la aplicación de las reglas contenidas en la presente política y de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente sobre la materia, artículo 3 de la Ley 1266 de 2008, artículo 3 de la Ley 1581 de 2012 y el artículo 2 del Decreto 1377 de 2013, se entiende por: POLÍTICA DE TRATAMIENTO Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES DE SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Autorización: Consentimiento previo, expreso e informado del Titular para llevar a cabo el Tratamiento de datos personales. Aviso de privacidad: Comunicación verbal o escrita generada por el Responsable, dirigida al Titular para el Tratamiento de sus datos personales, mediante la cual se le informa acerca de la existencia de las políticas de Tratamiento de información que le serán aplicables, la forma de acceder a las mismas y las finalidades del Tratamiento que se pretende dar a los datos personales.
Base de datos: Conjunto organizado de datos personales que sea objeto de Tratamiento.

Dato personal: Cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales determinadas o determinables, Dato privado: Es el dato que por su naturaleza íntima o reservada sólo es relevante para el titular.

Dato público: Es el dato que no sea semiprivado, privado o sensible. Son considerados datos públicos, entre otros, los datos relativos al estado civil de las personas, a su profesión u Oficio y a su calidad de comerciante (cámara de comercio) o de servidor púdico. Por su naturaleza, los datos públicos pueden estar contenidos, entre otros, en registros públicos, documentos públicos, gacetas y boletines oficiales y sentencias judiciales debidamente ejecutoriadas que no estén sometidas a reserva. Estos datos pueden ser obtenidos y ofrecidos sin reserva alguna y sin importar si hacen alusión a información general, privada o personal.

Dato semiprivado: Es semiprivado d dato que no tiene naturaleza íntima, reservada, ni pública y cuyo conocimiento o divulgación puede interesar no sólo a su titular sino a cierto sector o grupo de personas o a la sociedad en general, como el dato financiero y crediticio de actividad comercial o de servicios a que se refiere el Título IV de la Ley 1266 de 2008.

Datos sensibles: Se entiende por datos sensibles aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición, así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual, y los datos biométricos.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Encargado del tratamiento: Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, realice el Tratamiento de datos personales por cuenta del Responsable del Tratamiento.

Responsable del tratamiento: Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con Otros, decida sobre la base de datos y/o el Tratamiento de los datos.

Titular: Persona natural cuyos datos personales sean objeto de Tratamiento. Tratamiento: Cualquier operación o conjunto de operaciones sobre datos personales, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión.

Transferencia: La transferencia de datos tiene lugar cuando el Responsable y/o Encargado del tratamiento de datos personales, ubicado en Colombia, envía la información o los datos personales a un receptor, que a su vez es Responsable del Tratamiento y se encuentra dentro o fuera del país.

Transmisión: Tratamiento de datos personales que implica la comunicación de los mismos dentro o fuera del territorio de la República de Colombia cuando tenga por objeto la realización de un Tratamiento por el Encargado por cuenta del responsable.

4. PRINCIPIOS: De conformidad con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 1581 de 2012, las actuaciones de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S relacionadas con el tratamiento de datos personales se regirán por los principios de legalidad en materia de tratamiento de datos, finalidad, libertad, veracidad o calidad, transparencia, de acceso y circulación restringida, seguridad y de confidencialidad.

5. AUTORIZACIÓN: Cualquier operación sobre datos personales, esto es para la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión, requiere la autorización previa e informada del Titular, la cual deberá ser obtenida por cualquier medio que pueda ser objeto de consulta posterior.

5.1. Recolección de los datos personales: En desarrollo de los principios de finalidad y libertad, la recolección de datos deberá limitarse a aquellos datos personales que son pertinentes y adecuados para la finalidad para la cual son recolectados o requeridos conforme a la normatividad vigente, para lo cual, la entidad deberá al momento de la recolección de los datos solicitar a su titular la autorización para el tratamiento e informarle de manera dará e inequívoca:

a) El tratamiento al cual serán sometidos sus datos personales y la finalidad del mismo;

b) El carácter facultativo de la respuesta a las preguntas que le sean hechas, cuando estas versen sobre datos sensibles o sobre los datos de las niñas, niños y adolescentes;

c) Los derechos que le asisten como titular; d) La identificación, dirección física o electrónica y teléfono del responsable del tratamiento. El Responsable del Tratamiento deberá conservar prueba del cumplimiento de lo previsto en el presente numeral y, cuando el Titular lo solicite, entregarle copia de esta. Salvo en los casos expresamente previstos en la ley, no se podrán recolectar datos personales sin autorización del Titular.

5.2 Casos en que no es necesaria la autorización. La autorización del Titular no será necesaria cuando se trate de:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

a) Información requerida por una entidad púdica o administrativa en ejercicio de sus funciones legales o por orden judicial;
b) Datos de naturaleza pública;
c) Casos de urgencia médica o sanitaria;
d) Tratamiento de información autorizado por la ley para fines históricos, estadísticos o científicos;
e) Datos relacionados con el Registro Civil de las Personas,

5.3 Modo de obtener la autorización. Los titulares o quien se encuentre legitimado para el tratamiento de sus datos, de conformidad con lo establecido en el artículo 20 del Decreto 1377 de 2013, podrá manifestar su autorización (i) por escrito, (ii) de forma oral o (iii) mediante conductas inequívocas del titular que permitan concluir de forma razonable que otorgó la autorización. En ningún caso el silencio podrá asimilarse a una conducta inequívoca.

SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S de conformidad con las disposiciones contenidas en las normas legales que regulan la materia expidió un aviso en el cual se comunica a los titulares que pueden ejercer su derecho al tratamiento de los datos personales a través del correo electrónico direccion-medellin@suplimed.com.co

5.4 Prueba de la autorización. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S deberá conservar prueba de la autorización otorgada por los Titulares de datos personales para el Tratamiento de los mismos.

5.5 Datos recolectados antes de la expedición del Decreto 1377 de 2013. Para los datos antes de la expedición del Decreto 1377 de 2013, Se tendrá en Cuenta lo siguiente:

a) SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S deberá solicitar la autorización de los titulares para continuar con el tratamiento de sus datos personales a través de los siguientes mecanismos
(i) escrito,
(ii) de forma oral o
(iii) mediante conductas inequívocas del titular que permitan concluir de forma razonable que otorgó la autorización, para lo cual, se deberá poner en conocimiento de estos, la presente política y el modo de ejercer sus derechos.
b) No obstante lo anterior, SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S podrá implementar mecanismos alternos para los efectos dispuestos en el literal a), estos son, diarios de amplia circulación nacional, diarios locales o revistas, páginas de Internet de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, carteles informativos, entre otros, cuando:

• Los mecanismos citados anteriormente imponen a SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S una carga desproporcionada o es imposible solicitar a cada Titular el consentimiento para el Tratamiento de sus datos personales y poner en su conocimiento la política de Tratamiento de la información y el modo de ejercer sus derechos.

• No cuente con datos de contacto de los titulares, ya sea porque los mismos no obran en sus archivos, registros o bases de datos, o bien, porque se encuentran desactualizados, incorrectos, incompletos o inexactos

c)Si el término de treinta (30) días hábiles, contado a partir de la implementación de cualesquiera de los mecanismos de comunicación descritos anteriormente, el Titular no ha contactado al Responsable o Encargado para solicitar la supresión de sus datos personales en los términos antes indicados, el responsable y encargado podrán continuar realizando el Tratamiento de los datos contenidos en sus bases de datos para la finalidad o finalidades indicadas en la presente Política de Tratamiento, puesta en conocimiento de los titulares mediante

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

los mecanismos descritos anteriormente, sin perjuicio de la facultad que tiene el Titular de ejercer en cualquier momento su derecho y pedir la eliminación del dato.

6. TRATAMIENTOS: Los datos personales serán recolectados, almacenados, organizados, usados, circulados, transmitidos, transferidos, actualizados, rectificados, suprimidos, eliminados y en general gestionados de acuerdo y en proporción a la finalidad o finalidades que tenga cada tratamiento y durante el tiempo que sea razonable y necesario. Para esto SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, tendrá en cuenta las disposiciones en la materia de que se trate y a los aspectos administrativos, contables, fiscales, jurídicos e históricos de la información.

6.1 Para el tratamiento de los datos personales sensibles SUPLIMED HOSPITALARIO SAS deberá informar al titular que por tratarse de datos sensibles no está obligado a autorizar su tratamiento, además, de los requisitos generales de la autorización para la recolección de cualquier tipo de dato personal, cuáles de los datos que serán objeto de Tratamiento son sensibles y la finalidad del Tratamiento, así como obtener su consentimiento expreso. SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S podrá hacer uso y tratamiento de los datos personales sensibles en los casos que se citan a continuación:

• EI Titular haya dado su autorización explícita a dicho Tratamiento, salvo en los casos que por ley no sea requerido el de dicha autorización;

• EI Tratamiento sea necesario para salvaguardar el interés vital del Titular y este se encuentre física o jurídicamente incapacitado. En estos eventos, los representantes legales deberán otorgar su autorización;

• EI Tratamiento sea efectuado en el curso de las actividades legítimas y con las debidas garantías por parte de una fundación, ONG, asociación u otro organismo sin ánimo de lucro, cuya finalidad sea política, filosófica, religiosa o sindical, siempre que se refieran exclusivamente a sus miembros o a las personas que mantengan contactos por razón de su finalidad. En estos eventos, los datos no se podrán suministrar a terceros sin la autorización del Titular;

•El Tratamiento se refiera a datos que sean necesarios para el reconocimiento, ejercicio o defensa de un derecho en un proceso judicial;

•El Tratamiento tenga una finalidad histórica, estadística o científica. En este evento deberán adoptarse las medidas conducentes a la supresión de identidad de los Titulares.

6.2 Para el tratamiento de los datos personales de los niños, niñas y adolescentes, se tendrán en cuenta siempre los siguientes aspectos:

•Que responda y respete el interés superior de los niños, niñas y adolescentes. • Que se asegure el respeto de sus derechos fundamentales.

•Valoración de la opinión del menor cuando este cuente con la madurez, autonomía y capacidad para entender el asunto. Cumplidos los anteriores requisitos, SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S solicitará autorización para el tratamiento de datos al representante legal del niño, niña o adolescente, previo ejercicio del menor de su derecho a ser escuchado, opinión que será valorada teniendo en cuenta la madurez, autonomía y capacidad para entender el asunto.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

7. LEGITIMACIÓN PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DEL TITULAR: Los derechos de los Titulares establecidos en la Ley, podrán ejercerse por las siguientes personas:

a. Por el Titular, quien deberá acreditar su identidad en forma suficiente por los distintos medios que le ponga a disposición el responsada.
b. Por sus causahabientes, quienes deberán acreditar tal calidad.
c. Por el representante y/o apoderado del Titular, previa de la representación o apoderamiento
d. Por estipulación a favor de otro o para otro,
e. Los derechos de los niños, niñas o adolescentes se ejercerán por las personas que estén facultadas para representarlos.

8. DERECHOS DEL TITULAR DE LA INFORMACIÓN: Son derechos del titular, su causahabiente o representante:

a) Conocer, actualizar y rectificar sus datos personales frente a los Responsables del Tratamiento o Encargados del Tratamiento establecidos por parte del SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S. Este derecho se podrá ejercer, entre otros frente a datos parciales, inexactos, incompletos, fraccionados, que induzcan a error, o aquellos cuyo Tratamiento esté expresamente prohibido o no haya sido autorizado;
b) Solicitar prueba de la autorización otorgada SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S salvo cuando expresamente se exceptúe como requisito para el Tratamiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la presente ley;
c) Ser informado por el SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, previa solicitud, respecto del uso que le ha dado a sus datos personales;
d) Presentar ante la Superintendencia de Industria y Comercio quejas por infracciones a lo dispuesto en la presente ley y las demás normas que la modifiquen, adicionen o complementen;
e) Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato cuando en el Tratamiento no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales, La revocatoria y/o supresión procederá cuando la Superintendencia de Industria y Comercio haya determinado que en el Tratamiento el Responsable o Encargado han incurrido en conductas contrarias a esta ley y a la Constitución;
f) Acceder en forma gratuita a sus datos personales que hayan sido objeto de Tratamiento.

9. RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO: SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, a través de la Coordinadora del Grupo de Trabajo de Tecnologías de la Información o quien haga sus veces será considerado para todos los efectos, responsable del tratamiento de datos personales de conformidad con lo establecido en el marco normativo vigente y en la presente política de tratamiento. Para esto solicitará a toda persona natural cuya información personal reposa en las bases de datos de la empresa, la autorización para continuar con el tratamiento de sus datos personales. Esta solicitud se hará mediante un AVISO, que será remitido por electrónico y mediante publicación de la presente Política en las instalaciones de la organización. De conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 1581 de 2012, serán deberes del responsable del tratamiento de datos personales, los siguientes:

1. Garantizar al Titular, en todo tiempo, él y efectivo ejercicio del derecho de hábeas data;
2. Solicitar y conservar, en las condiciones previstas en la Ley 1581 de 2012, copia de la respectiva autorización otorgada por el Titular;
3. Informar debidamente al Titular sobre la finalidad de la recolección y los derechos que le asisten por virtud de la autorización otorgada;
4. Conservar la información bajo las condiciones de seguridad necesarias para impedir su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento;

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

5. Garantizar que la información que se suministre al Encargado del Tratamiento sea veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible;
6. Actualizar la información, comunicando de forma oportuna al Encargado del Tratamiento, todas las novedades respecto de los datos que previamente le haya suministrado y adoptar las demás medidas necesarias para que la información suministrada a este se mantenga actualizada;
7. Rectificar la información cuando sea incorrecta y comunicar lo pertinente al Encargado del Tratamiento;
8. Suministrar al Encargado del Tratamiento, según el caso, únicamente datos cuyo Tratamiento esté previamente autorizado de conformidad con lo previsto en la Ley 1581 de 2012;
9. Exigir al Encargado del Tratamiento en todo momento, el respeto a las condiciones de seguridad y privacidad de la información del Titular;
10. Tramitar las consultas y reclamos formulados en los términos señalados en la Ley 1581 de 2012.
11. Informar al Encargado del Tratamiento cuando determinada información se encuentra en discusión por parte del Titular, una vez se haya presentado la reclamación y no haya finalizado el trámite respectivo;
12. Informar a solicitud del Titular sobre el uso dado a sus datos;
13. Informar a la autoridad de protección de datos cuando se presenten violaciones a los códigos de y existan riesgos en la administración de la información de los Titulares.
14. Cumplir las instrucciones y requerimientos que imparta la Superintendencia de Industria y Comercio.
15. Designar los encargados del tratamiento de cada una de las bases de datos al interior de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, así como cuando éstas se encuentren en cabeza de terceros por encargo.
16. Delegar en cabeza de los encargados del tratamiento, los deberes consignados en el numeral 10 de la presente política.
17. Fijar las medidas de asociadas a protección de datos derivados de las funciones de la Resolución D 248 de 2013.

10. ENCARGADO DEL TRATAMIENTO: Teniendo en cuenta que el tratamiento de las bases de datos de SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S , es realizado de forma independiente por cada una de las Direcciones y Grupos de Trabajo que conforman la Empresa, es necesario determinar los deberes de los funcionarios o contratistas designados por la Coordinadora del Grupo de Trabajo de Tecnologías de la Información, para ser encargados de su respectiva base de datos, de conformidad con lo establecido en el artículo 18 de la Ley 1581 de 2012, esto es:

a. Garantizar al Titular, en todo tiempo, el pleno y efectivo ejercicio del derecho de hábeas data;
b. Conservar la información bajo las condiciones de seguridad necesarias para impedir su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento;
c Realizar oportunamente la actualización, rectificación o supresión de los datos en los términos de la Ley 1581 de 2012;
d. Actualizar la información reportada por el Responsable del Tratamiento dentro de los cinco (5) días hábiles contados a partir de su recibo;
e. Tramitar las consultas y los reclamos formulados por los Titulares en los términos señalados en la Ley 1581 de 2012;
f. Adoptar un manual interno de políticas y para garantizar el adecuado cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y, en especial, para la atención de consultas y reclamos por parte de los Titulares;
g. Registrar en la base de datos las leyenda "reclamo en trámite" en la forma en que se regula en la Ley 1581 de 2012;
h. Insertar en la base de datos la leyenda "información en discusión judicial" una vez notificado por parte de la autoridad competente sobre procesos judiciales relacionados con la calidad del dato personal;
i. Abstenerse de circular información que esté siendo controvertida el Titular y cuyo bloqueo haya sido ordenado por la Superintendencia de Industria y Comercio;

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

j. Permitir el acceso a la información únicamente a las personas que pueden tener acceso a ella;
k. Informar a la Superintendencia de Industria y Comercio cuando se presenten violaciones a los códigos de seguridad y existan riesgos en la administración de la información de los Titulares;
l. Cumplir las instrucciones y requerimientos que imparta la Superintendencia de Industria y Comercio.
m. Realizar las operaciones sobre la base de datos personales de la cual sea asignado.

11. REGISTRO NACIONAL DE BASE DE DATOS: EI Registro Nacional de Bases de Datos (RNBD) es el directorio público de las bases de datos sujetas a Tratamiento que operan en el país, administrado por la Superintendencia de Industria y Comercio y será de libre consulta para los ciudadanos. Una vez el Gobierno Nacional reglamente la información mínima que debe contener el Registro Nacional de Bases de Datos (RNBD), y los términos y condiciones bajo los cuales se deben inscribir en éste, SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S aportará a la Superintendencia de Industria y Comercio las bases de datos sujetas a tratamiento en el tiempo indicado.

12. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CONSULTAS, RECLAMOS Y PETICIONES

a) **Consultas:** Los Titulares o sus causahabientes podrán consultar la información personal del Titular que repose en SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, quien suministrará toda la información contenida en el registro individual o que esté vinculada con la identificación del titular. La consulta se formulará a través del correo contacto direccion-medellin@suplimed.com.co , mediante la remisión de comunicación escrita dirigida la Coordinadora del Grupo de Trabajo de Tecnologías de la Información Calle 33 # 74 E 116 Laureles, Calle 38 # 54 A 35 Clínica Somer Consultorio 302 y Cr 63 # 100-27 Los Andes Bogotá. Cualquier información podrá ser atendida en el Teléfono: 4144930, 5619645 y 6139651.

b) La consulta será atendida en un término máximo de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de recibo de la misma. Cuando no fuere posible atender la consulta dentro de dicho término, se informará al interesado, expresando los motivos de la demora y señalando la fecha en que se atenderá su consulta, la cual en ningún caso podrá superar los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del primer término.

c) **Reclamos:** EI Titular o sus causahabientes que consideren que la información contenida en una base de datos debe ser objeto de corrección, actualización o supresión, o cuando adviertan el presunto incumplimiento de cualquiera de los deberes contenidos en la ley, podrán presentar un redamo ante SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, el cual será tramitado bajo las siguientes reglas:

1)El reclamo del Titular se formulará mediante solicitud dirigida SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S por el correo direccion-medellin@suplimed.com.co , con la identificación del Titular, la descripción de los hechos que dan lugar al reclamo, la dirección, y acompañando los documentos que se quiera hacer valer. Si el reclamo resulta incompleto, se requerirá al interesado dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción del reclamo para que subsane las fallas. Transcurridos dos (2) meses desde la fecha del requerimiento, sin que el solicitante presente la información requerida, se entenderá que ha desistido del reclamo. En caso de que quien reciba el reclamo no sea competente para resolverlo, dará traslado a quien corresponda en un término máximo de dos (2) días hábiles e informará de la situación al interesado,

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

2) Una vez recibido la reclamación completa en el correo comercial direccion-medellin@suplimed.com.co, ésta se catalogará con la etiqueta "reclamo en trámite" y el motivo del mismo en un término no mayor a dos (2) días hábiles. Dicha etiqueta se mantendrá hasta que el reclamo sea decidido.

3) EI término máximo para atender el reclamo será de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente a la fecha de su recibo. Cuando no fuere posible atender el reclamo dentro de dicho término, se informará al interesado los motivos de la demora y la fecha en que se atenderá su reclamo, la cual en ningún caso podrá superar los ocho (8) días hábiles al vencimiento del primer término.

c) Petición de actualización, rectificación y supresión de datos SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S rectificará y actualizará, a solicitud del titular, la información de éste que resulte ser incompleta o inexacta, de conformidad con él y los términos antes señalados, para lo cual el titular allegará la solicitud al correo electrónico direccion-medellin@suplimed.com.co , indicando la actualización, rectificación y supresión del dato y aportará la documentación que soporte su petición.

d) Revocatoria de la autorización y/o supresión del dato. Los titulares de los datos personales pueden revocar el consentimiento al tratamiento de sus datos personales en cualquier momento, siempre y cuando no lo impida una disposición legal o contractual, mediante la presentación de un reclamo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 1581 de 2012. para ello SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S pondrá a disposición del Titular el correo electrónico direccion-medellin@suplimed.com.co , Si vencido el término respectivo previsto en el artículo 15 de la Ley 1581 de 2012 y en el 3 del literal b del título 12, SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S, según fuera el caso, no hubieran eliminado los datos personales, el Titular tendrá derecho a solicitar a la Superintendencia de Industria y Comercio que ordene la revocatoria de la autorización y/o la supresión de los datos personales. Para estos efectos se aplicará el procedimiento descrito en el artículo 22 de la Ley 1581 de 2012.

VIGENCIA: La presente Política de Tratamiento y Protección de Datos Personales rige a partir de la fecha de su expedición. **(17 de mayo de 2017)**

CAPÍTULO XXXII
PUBLICACIÓN, VIGENCIA Y DISPOSICIONES VARIAS

Artículo. 147º. **Publicación:** Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

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

Artículo 148º.**Vigencia:** Este reglamento empezará a regir quince (15) días después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

Artículo 149º. **Derogación de normas anteriores.** A partir de la fecha indicada en el artículo anterior, quedarán suspendidas las disposiciones que con antelación haya tenido la empresa.

REGLAMENTO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S

Artículo 150º. **Cláusulas ineficaces.** No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Atentamente,

_____

ALVARO ANDRES SANCHEZ
Representante Legal
SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S
NIT 811031144 - 7

Medellín, 07 de noviembre de 2026

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SUPLIMED HOSPITALARIO S.A.S