



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

SALUD VITALIA S.A.S

NIT. 901.601.329 - 5

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo es prescrito por la empresa **SALUD VITALIA S.A.S.**, sociedad por acciones simplificada identificada con **NIT 901.601.329-5**, con domicilio principal en la Carrera 66 # 6-58, Barrio El Limonar, ciudad de Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, en su única sede. **SALUD VITALIA S.A.S.** opera como Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), habilitada ante la Secretaría de Salud Departamental del Valle del Cauca, conforme a lo dispuesto en la Ley 100 de 1993, la Resolución 3100 de 2019 y demás normas de habilitación de servicios de salud vigentes.

El presente Reglamento es de obligatorio cumplimiento para **SALUD VITALIA S.A.S.** y para todos sus trabajadores, independientemente de su cargo, nivel jerárquico, modalidad de contratación o lugar de prestación del servicio. Sus disposiciones forman parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren en el futuro, salvo estipulaciones en contrario que, en todo caso, únicamente serán válidas cuando sean más favorables al trabajador, de conformidad con el principio de favorabilidad consagrado en el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en **SALUD VITALIA S.A.S.**, debe enviar su hoja de vida al Proceso de Gestión Humana, quien definirá su vinculación de acuerdo al Perfil del Cargo. Para su registro como aspirante, el candidato debe acompañar los siguientes documentos básicos:

- Fotocopia de cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso.
- Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local.
- Fotocopia de diploma o acta de grado, certificados de experiencia y demás documentos requeridos según el cargo, conforme al Manual de Cargos y Perfiles vigente de **SALUD VITALIA S.A.S.**
- Para los cargos del área asistencial que requieran habilitación ante el sistema de salud: certificado de inscripción vigente en el Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud (RETHUS), conforme a los artículos 18 y 23 de la Ley 1164 de 2007 y el artículo 2.7.2.1.1. del Decreto 780 de 2016.
- Para los cargos que exijan tarjeta profesional o matrícula profesional: fotocopia del documento respectivo.
- Antecedentes judiciales, disciplinarios y fiscales vigentes.



PARÁGRAFO 1: SALUD VITALIA S.A.S., se reserva el derecho de admisión y vinculación de su personal. Además, de solicitar a los candidatos los documentos complementarios que considere necesarios para validar las competencias requeridas en el Perfil del Cargo.

PARÁGRAFO 2: En **SALUD VITALIA S.A.S.**, se encuentra prohibida la exigencia de formatos de empleo, así como tampoco la solicitud a los aspirantes de datos acerca de la religión que se profesa o el partido político al cual se pertenece, esto conforme al artículo 1º de la Ley 13 de 1972; de igual manera está prohibida la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Convenio No. 111 de la OIT, artículo 43 de la Constitución Política, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto 1543 de 1997, artículo 21, compilado en el artículo 2.8.1.3.10 del Decreto 780 de 2016) o la libreta militar (artículo 42 de la Ley 1861 de 2017).

ARTÍCULO 3. Ningún trabajador o candidato será discriminado por motivos de género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad, nacionalidad, origen étnico, creencias religiosas o estado civil. Todos los procesos de selección, contratación, formación, ascenso y permanencia se realizarán con base en principios de igualdad, mérito y transparencia. Se prohíbe además la discriminación por: condición socioeconómica, antecedentes judiciales sin relación directa con el cargo, situación de desplazamiento forzado y condición de salud no incapacitante, conforme al artículo 1º y artículo 3º (art. 134A del Código Penal) de la Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015, y los artículos 16 y 17 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 4. SALUD VITALIA S.A.S., garantiza la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad. Se promoverá la inclusión laboral activa, la eliminación de barreras y la realización de ajustes razonables en los procesos de selección, vinculación, evaluación y desarrollo profesional. Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su condición física, sensorial, intelectual o psicosocial, conforme a los artículos 24 y 26 de la Ley 361 de 1997, la Ley 1618 de 2013 y el numeral 13 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 5. El contrato de aprendizaje es una modalidad especial de contrato laboral a término fijo, regulada por el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 789 de 2002, el Decreto 933 de 2003, el Decreto 1072 de 2015, el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica y 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, implicando el desempeño del aprendiz dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de **SALUD VITALIA S.A.S.** La finalidad principal del contrato de aprendizaje es la formación del aprendiz en una ocupación, arte, oficio o actividad relacionada con el desarrollo empresarial de la compañía. La duración máxima del contrato, incluyendo prórrogas, no podrá superar tres (3) años, conforme al artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.



ARTÍCULO 6. SALUD VITALIA S.A.S., podrá celebrar contratos de aprendizaje con personas naturales que cumplan los requisitos legales establecidos por la normatividad vigente, en especial la Ley 789 de 2002, las disposiciones del SENA y el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025. No podrán ser vinculados como aprendices quienes hayan tenido previamente una relación laboral con **SALUD VITALIA S.A.S.**

ARTÍCULO 7. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito. En caso contrario, los servicios prestados se entenderán regulados por las normas del contrato de trabajo, conforme al artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 8. El contrato de aprendizaje contendrá lo indicado en el artículo 2.2.6.3.2 del Decreto 1072 de 2015 y, como mínimo, la siguiente información:

1. Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
2. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
3. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
4. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica, sin exceder en total tres (3) años conforme al artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.
5. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
6. Monto del apoyo de sostenimiento mensual, diferenciado por etapa conforme al artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.
7. La obligación de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral según la etapa del contrato.
8. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
9. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
10. Fecha de suscripción del contrato.
11. Firmas de las partes.

PARÁGRAFO 1. Los contratos de aprendizaje estarán sujetos a seguimiento, verificación y control por parte del SENA o de la autoridad competente, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 9. SALUD VITALIA S.A.S. dará cumplimiento a la cuota de aprendizaje establecida conforme al artículo 33 de la Ley 789 de 2002, de acuerdo con su planta de personal y la normatividad vigente. En ejercicio de la facultad legal prevista en el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, modificado por el artículo 23 de la Ley 2466 de 2025, **SALUD VITALIA S.A.S.** ha optado por la monetización de la cuota de aprendizaje, realizando pagos mensuales al SENA equivalentes a uno punto cinco (1,5) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV) por cada aprendiz que no contrate, dentro de los plazos legales establecidos. Esta decisión no impide que en el futuro la empresa opte por vincular aprendices directamente, caso en el cual aplicarán en su integridad las disposiciones del artículo 21 de la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 10. En el evento en que **SALUD VITALIA S.A.S.** opte por la vinculación directa de aprendices, reconocerá el apoyo económico mensual conforme al artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, así: en la etapa lectiva o primer año de formación dual, el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del SMMLV; en la etapa productiva o segundo año de formación dual, el equivalente al cien por ciento (100%) del SMMLV. En la etapa productiva, el aprendiz tendrá derecho a afiliación plena al Sistema de Seguridad Social Integral, incluyendo salud, pensión, riesgos laborales, caja de



compensación familiar y prestaciones sociales. En la etapa lectiva, la cobertura comprenderá salud y riesgos laborales, siendo el aporte a ARL asumido en su totalidad por **SALUD VITALIA S.A.S.**

PARÁGRAFO 1. El apoyo de sostenimiento mensual no constituye salario ni podrá ser regulado mediante convenios, contratos colectivos o fallos arbitrales, conforme al artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 11. Son obligaciones especiales del aprendiz:

- a. Cumplir las actividades académicas y prácticas asignadas.
- b. Acatar las instrucciones impartidas por la empresa y la entidad de formación.
- c. Asistir puntualmente a las actividades programadas.
- d. Cumplir el Reglamento Interno de Trabajo, las políticas corporativas y las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- e. Mantener reserva y confidencialidad sobre la información conocida con ocasión de su proceso formativo.
- f. Procurar el mejor desempeño en su proceso de formación.

ARTÍCULO 12. SALUD VITALIA S.A.S. tendrá las siguientes obligaciones especiales frente al contrato de aprendizaje:

- a. Facilitar los medios necesarios para el desarrollo de la formación práctica del aprendiz.
- b. Garantizar condiciones adecuadas de aprendizaje y seguridad.
- c. Reconocer oportunamente el apoyo económico por etapa conforme al artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.
- d. Realizar las afiliaciones y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral conforme a las obligaciones legales, diferenciando la cobertura según la etapa del contrato.
- e. Reconocer las prestaciones sociales en la etapa productiva, conforme al artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.
- f. Permitir el seguimiento y control por parte del SENA o de la autoridad competente.
- g. Garantizar el debido proceso en caso de sanciones, conforme al artículo 7 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 13. El contrato de aprendizaje terminará por:

- a. Vencimiento del término pactado, sin exceder tres (3) años incluidas prórrogas, conforme al artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.
- b. Finalización del programa de formación.
- c. Cancelación de la matrícula o suspensión definitiva del proceso formativo.
- d. Bajo rendimiento, incumplimiento grave de obligaciones o faltas disciplinarias, previo el debido proceso establecido en el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025.
- e. Mutuo acuerdo entre las partes.
- f. Incumplimiento del empleador en el pago oportuno del apoyo económico.
- g. Las demás causas previstas en la ley.

PARÁGRAFO 1. La terminación imputable al empleador por causas distintas al vencimiento del término o la finalización del programa generará las consecuencias previstas en la normatividad laboral vigente y en el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.



CAPÍTULO IV

TRABAJADORES DEPENDIENTES QUE LABORAN POR PERÍODOS INFERIORES A UN MES

ARTÍCULO 14. En **SALUD VITALIA S.A.S.**, son trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes aquellos a quienes les son aplicables las disposiciones del artículo 2.2.1.6.4.2 del Decreto 1072 de 2015 y el artículo 34 de la Ley 2466 de 2025. Para ser considerado trabajador por días, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Estar vinculado laboralmente mediante contrato de trabajo.
- Que el contrato sea a tiempo parcial, es decir, que en un mismo mes sea contratado por períodos inferiores a treinta (30) días.
- Que el valor que resulte como remuneración en el mes sea inferior a un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV).

Cuando el trabajador no cumpla los requisitos señalados, no podrá considerarse trabajador por días y su vinculación se regirá por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 15. Los trabajadores vinculados por horas o jornada incompleta en **SALUD VITALIA S.A.S.** cuentan con todas las garantías laborales proporcionales a su tiempo trabajado, incluyendo salario proporcional, afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, prestaciones sociales y demás derechos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1072 de 2015 y la Ley 2466 de 2025, conforme a los artículos 145, 147 y 197 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 2.2.1.6.4.16 del Decreto 1072 de 2015 y el artículo 34 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 16. SALUD VITALIA S.A.S. no realizará contratos inferiores a un mes a los trabajadores afectados por una reducción colectiva o temporal de la duración normal de su trabajo. El traslado de un trabajo de tiempo completo a un trabajo por días, o viceversa, deberá ser voluntario y constar por escrito.

ARTÍCULO 17. La afiliación del trabajador a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar será responsabilidad de **SALUD VITALIA S.A.S.** y se realizará en los términos establecidos por las normas generales que rigen los diferentes sistemas, a través de las Administradoras de Pensiones, Administradoras de Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar autorizadas para operar.

PARÁGRAFO 1. Los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) son un programa de ahorro voluntario administrado por Colpensiones, dirigido a trabajadores de bajos ingresos sin capacidad de cotizar a pensión. **SALUD VITALIA S.A.S.** podrá realizar aportes voluntarios a este programa conforme a lo pactado con el trabajador y las disposiciones del artículo 193 de la Ley 1955 de 2019, sin que ello constituya una obligación legal del empleador.

CAPÍTULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 18. Son trabajadores accidentales o transitorios aquellos que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de **SALUD VITALIA S.A.S.**, conforme al artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo. Estos trabajadores tienen derecho a:



- El salario acordado por los días efectivamente laborados.
- Descanso remunerado en dominicales y festivos, conforme a los artículos 172 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.
- Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral por el tiempo de duración del vínculo laboral.
- Las demás garantías laborales establecidas en la legislación vigente aplicables a su modalidad de contratación.

PARÁGRAFO 1. La vinculación de trabajadores accidentales o transitorios no podrá utilizarse para evadir las obligaciones propias de los contratos de trabajo a término fijo o indefinido, ni para cubrir necesidades permanentes de **SALUD VITALIA S.A.S.** En caso de que la labor contratada corresponda a las actividades normales y permanentes de la empresa, el contrato se entenderá como contrato de trabajo ordinario a término indefinido con todas las garantías legales correspondientes, conforme a los artículos 5 y 6 de la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 19. Los horarios establecidos en el presente Reglamento corresponden a una distribución general de la jornada laboral y podrán ser modificados por **SALUD VITALIA S.A.S.**, de acuerdo con las necesidades del servicio, la operación, su objeto social y las disposiciones legales vigentes, así como lo pactado en los contratos de trabajo.

En consecuencia, cada área de trabajo podrá establecer y organizar internamente los horarios laborales, turnos y distribuciones de jornada, conforme a las necesidades operativas y administrativas de la empresa, dentro de los límites previstos en la legislación laboral vigente.

Dichos horarios y turnos serán informados oportunamente a los trabajadores mediante circular, comunicación interna o cualquier otro medio idóneo dispuesto por la empresa, y se entenderán aplicables para la respectiva sede, área, dependencia o cargo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley 2101 de 2021, Artículo 11 ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes, **SALUD VITALIA S.A.S.** podrá implementar jornadas laborales flexibles, distribuyendo la jornada ordinaria semanal dentro de los límites legales vigentes y de acuerdo con las necesidades organizacionales y operativas de la empresa.

La distribución flexible de la jornada se hace entre lunes y viernes, con el propósito de permitir el descanso habitual los días sábados, sin que ello constituya trabajo suplementario o de horas extras, siempre que no se exceda la jornada máxima legal semanal ni los límites diarios establecidos por la ley.

PERSONAL ADMINISTRATIVO: La jornada ordinaria de trabajo para el personal administrativo será de lunes a viernes, en horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

Para el personal de servicios generales, la jornada ordinaria de trabajo será de lunes a jueves en horario de 6:00 a.m. a 3:30 p.m. y viernes de 6:00 a.m. a 3:00 p.m.

En ambos casos, los trabajadores dispondrán de una (1) hora diaria destinada al descanso para almuerzo, la cual no se computará como tiempo de trabajo efectivo ni hará parte de la jornada laboral.



SALUD VITALIA S.A.S. podrá efectuar modificaciones, ajustes o redistribuciones de los horarios y jornadas laborales cuando las necesidades del servicio o las disposiciones legales así lo requieran, sin que en ningún caso la jornada ordinaria pueda exceder el máximo legal vigente establecido por la Ley 2101 de 2021.

Para el personal administrativo ordinario, cualquier tiempo trabajado que supere la jornada máxima legal vigente constituirá trabajo suplementario y será remunerado con los recargos legales correspondientes, conforme al artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025. El personal administrativo de dirección, manejo y confianza se rige por el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que no le son aplicables las disposiciones sobre jornada máxima ni trabajo suplementario.

PERSONAL ASISTENCIAL: La jornada ordinaria de trabajo del personal asistencial será de cuarenta y dos (42) horas semanales, distribuidas de lunes a viernes conforme a los turnos asignados por **SALUD VITALIA S.A.S.** según las necesidades del servicio y las características de cada proceso asistencial, dentro de las franjas horarias establecidas en la siguiente tabla.

El descanso de quince (15) minutos para alimentación matutina será reconocido por **SALUD VITALIA S.A.S.** como tiempo efectivamente laborado y remunerado, por lo que no implica extensión de la jornada ni descuento salarial. El descanso de una (1) hora para almuerzo no constituye tiempo laborado ni hace parte de la jornada de trabajo.

Cualquier tiempo trabajado que supere las cuarenta y dos (42) horas semanales constituirá trabajo suplementario y será remunerado con los recargos legales correspondientes, conforme al artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo y los artículos 11, 12 y 13 de la Ley 2466 de 2025. En virtud del parágrafo del artículo 13 de la Ley 2466 de 2025, el personal asistencial del sector salud se encuentra exceptuado del límite de dos (2) horas extras diarias y doce (12) semanales previsto en el artículo 167A del Código Sustantivo del Trabajo, conforme a la normatividad especial vigente aplicable al sector salud.

Días Laborales	Hora Entrada	Hora de Salida
Lunes a jueves	6:30 a.m. 7:00 a.m. 7:30 a.m.	4:00 p.m. 4:30 p.m. 5:00 p.m.
Viernes	6:30 a.m. 7:00 a.m. 7:30 a.m.	3:30 p.m. 4:00 p.m. 4:30 p.m.
Descanso 15 min. Se toma en este rango	8:00 a.m. 8:30 a.m. 8:45 a.m.	8:15 a.m. 8:45 a.m. 9:00 a.m.
Descanso y Alimentación 1 hora	12:00 m. 1:00 p.m.	1:00 p.m. 2:00 p.m.



No obstante, lo anterior, el horario del personal asistencial estará sujeto a las condiciones y características de cada proceso, de acuerdo con las necesidades del servicio de **SALUD VITALIA S.A.S.**, garantizando en todo caso el respeto de los límites de la jornada máxima legal, el derecho al descanso y la debida notificación al trabajador ante cualquier modificación del turno asignado.

PARÁGRAFO 1: La jornada de trabajo inicia en el sitio de trabajo o de labor fijado por el superior jerárquico. Se hace expreso que los tiempos de desplazamiento hacia y desde el sitio previsto para laborar no serán computables dentro de la jornada de trabajo.

PARÁGRAFO 2: los colaboradores, en atención a las disposiciones del programa de seguridad y salud en el trabajo, tendrán un lapso de diez (10) minutos en cada jornada o de cinco (5) minutos en cada bloque de trabajo, destinado al desarrollo de las pausas activas. Estas pausas serán computadas al interior de la jornada laboral.

ARTÍCULO 20. En **SALUD VITALIA S.A.S.**, se estipula según las disposiciones de ley que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas semanales, distribuidas en jornadas diarias de máximo ocho (8) horas, conforme al artículo 2º de la Ley 2101 de 2021 y el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, sin que ello implique disminución salarial, afectación de las prestaciones sociales, ni del valor de la hora ordinaria de trabajo, conforme al artículo 4º de la Ley 2101 de 2021. La jornada podrá distribuirse de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre un (1) día completo de descanso remunerado, preferiblemente el domingo.

PARÁGRAFO 1. La empresa podrá realizar los ajustes necesarios en la distribución de horarios conforme a las necesidades del servicio, siempre respetando los límites legales vigentes en materia de jornada y descansos.

PARÁGRAFO 2. Se garantizará un descanso mínimo de doce (12) horas entre jornadas laborales consecutivas, conforme al artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo y el principio de protección de la salud del trabajador.

PARÁGRAFO 3. El Jefe de Gestión Humana mantendrá actualizado el registro de los acuerdos de distribución flexible de jornada suscritos con los trabajadores. En todo caso, los acuerdos de jornada flexible deberán constar por escrito en el contrato o en acuerdo adicional al mismo.

ARTÍCULO 21. En **SALUD VITALIA S.A.S.**, quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, así como aquellos que desarrollen labores discontinuas o intermitentes, quienes deberán laborar las horas necesarias para el cumplimiento de sus funciones, sin lugar a recargo por trabajo suplementario. En todo caso, el empleador garantizará condiciones de descanso, seguridad y desconexión laboral, de conformidad con las normas vigentes.

ARTÍCULO 22. DERECHO A LA DESCONEXION LABORAL. **SALUD VITALIA S.A.S.** reconoce y garantiza el derecho a la desconexión laboral de todos sus trabajadores, conforme a lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022. En consecuencia, fuera de la jornada laboral, durante los descansos, vacaciones, licencias e incapacidades, el trabajador no estará obligado a atender comunicaciones, órdenes, mensajes o requerimientos laborales por ningún medio, salvo situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable,



de conformidad con lo previsto en el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022. Estas situaciones no podrán constituirse en una práctica habitual.

En todo caso, la empresa adoptará medidas para prevenir la sobrecarga laboral y garantizar el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar del trabajador.

ARTÍCULO 23. Cuando por motivos de caso fortuito o fuerza mayor se suspenda temporalmente la jornada por un tiempo superior a dos (2) horas y no sea posible cumplir con el horario establecido, podrá reprogramarse el tiempo restante sin que constituya trabajo suplementario ni de lugar a recargos, siempre que no se exceda el promedio legal semanal permitido.

ARTÍCULO 24. SALUD VITALIA S.A.S., de conformidad con la Ley 2101 de 2021 y el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, podrá implementar jornadas diarias flexibles distribuidas preferiblemente entre lunes y viernes, o hasta en un máximo de seis (6) días a la semana cuando las necesidades del servicio así lo requieran, garantizando siempre un día de descanso obligatorio remunerado.

El número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo nueve (9) horas diarias, sin que se generen recargos por trabajo suplementario, siempre que el promedio semanal no exceda las cuarenta y dos (42) horas.

PARÁGRAFO 1. Los acuerdos de jornada flexible deberán constar por escrito y respetar los límites máximos legales, garantizando el derecho al descanso y la desconexión laboral.

PARÁGRAFO 2. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

PARÁGRAFO 3. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Los trabajadores que acrediten su condición de cuidadores de personas con discapacidad tendrán derecho a acceder a las medidas de flexibilidad laboral previstas en el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual establece: "Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus



funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.”

ARTICULO 25. En **SALUD VITALIA S.A.S**, se distribuye las horas de trabajo semanales ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas de lunes a viernes, con el fin de otorgar descanso completo los días sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario ni horas extras, siempre que el promedio semanal no supere las cuarenta y dos (42) horas. Esta disposición aplica exclusivamente para el personal asistencial cuya jornada ordinaria sea de cuarenta y dos (42) horas semanales y no para el personal administrativo cuya jornada pactada sea inferior.

CAPÍTULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 26. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 27. El descanso en los días domingo y los demás días festivos tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal "c" del artículo 20 de la Ley 50 de 1990, la cual aplica para aquellas actividades que por su naturaleza no admiten interrupción y deberán compensarse conforme a la ley.

ARTÍCULO 28. Los días de fiesta de carácter civil o religioso reconocidos como descanso obligatorio remunerado son los establecidos en la Ley 51 de 1983, la Ley 31 de 1984 y demás normas que las modifiquen o complementen, conforme al calendario colombiano vigente para cada año.

ARTÍCULO 29. Cuando por necesidades excepcionales del servicio un trabajador deba laborar en domingo o día festivo, dicho trabajo será remunerado conforme al artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, con el recargo dominical y festivo vigente para cada año según el calendario de incremento gradual establecido por dicha ley, el cual se aplicará sobre el valor del trabajo ordinario.

SALUD VITALIA S.A.S. determinará si el trabajador que labore en domingo o festivo de manera ocasional recibirá el día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente o la remuneración con el recargo correspondiente, conforme a las necesidades del servicio y lo dispuesto en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 30. Cuando un día festivo coincida con el día de descanso habitual del trabajador, este tendrá derecho a un día de descanso compensatorio remunerado, que será disfrutado de común acuerdo con **SALUD VITALIA S.A.S.** dentro de la semana siguiente, conforme al artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo. Dicho acuerdo deberá establecerse preferiblemente con anticipación y quedará registrado por el área de Gestión Humana.



CAPÍTULO VIII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 31. En **SALUD VITALIA S.A.S.**, el trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis (6:00 a.m.) y las siete (7:00 p.m.), y el nocturno el comprendido entre las siete (7:00 p.m.) y las seis (6:00 a.m.), conforme al artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025.

SALUD VITALIA S.A.S., desarrolla sus actividades en jornada ordinaria diurna de lunes a viernes, por lo que no contempla turnos nocturnos habituales en su operación. En el evento excepcional en que por necesidades del servicio se requiera la prestación de servicios en horario nocturno, esta circunstancia deberá ser autorizada previamente por el Jefe de Gestión Humana y será remunerada con el recargo nocturno del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, conforme al artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por artículo 24 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 32. Se considera trabajo suplementario o de horas extras aquel que exceda las cuarenta y dos (42) horas semanales establecidas como jornada ordinaria máxima por la Ley 2101 de 2021, vigentes a partir del 15 de julio de 2026. El trabajo suplementario se generará a partir de la hora cuarenta y tres (43) semanal.

El personal de dirección, manejo y confianza se rige por lo dispuesto en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que no le son aplicables las disposiciones sobre jornada máxima legal ni trabajo suplementario.

El trabajo en dominicales y festivos se reconocerá con los recargos legales establecidos conforme al artículo 14 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 33. SALUD VITALIA S.A.S. reconocerá el trabajo realizado en horarios extras, diurnas, nocturnas, dominicales y festivos, siempre que hayan sido autorizados previamente por el Jefe de Área, con base en los parámetros del artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025 y el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo modificado el artículo 12 de la ley 2466 de 2025 y el artículo 2.2.1.2.1.2 del Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 34. SALUD VITALIA S.A.S. llevará un registro interno del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especificará: nombre, número de documento, fecha en que se desarrolló el trabajo suplementario, número de horas laboradas con indicación de si son diurnas o nocturnas, y el valor a pagar por dichas horas con los recargos legales correspondientes. Dicho registro será custodiado por el área de Gestión Humana y estará disponible ante cualquier requerimiento de autoridad competente, conforme al artículo 2.2.1.2.1.2 del Decreto 1072 de 2015 y el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo modificado el artículo 12 de la ley 2466 de 2025

El trabajador recibirá el soporte de pago correspondiente al trabajo suplementario liquidado, el cual se entregará junto con la nómina del período respectivo.



CAPÍTULO IX VACACIONES

ARTÍCULO 35. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, conforme al artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan, conforme al artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 36. SALUD VITALIA S.A.S. concederá oficiosamente o a petición del trabajador las vacaciones, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso, siempre que estos hayan laborado un año completo.

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

PARÁGRAFO 2. Las vacaciones causadas y no disfrutadas al momento de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera sea su modalidad o causa, serán compensadas en dinero en la liquidación final del trabajador, calculadas con el último salario devengado al momento de la terminación, conforme al artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 37. SALUD VITALIA S.A.S. dará a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones, conforme al artículo 2.2.1.2.2.1 del Decreto 1072 de 2015.

PARÁGRAFO 1. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas, conforme al artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 38. SALUD VITALIA S.A.S. llevará un registro especial de vacaciones, en el que anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina, y la remuneración recibida por las mismas, conforme al artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 2.2.1.2.2.1 del Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 39. El trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables. Los días restantes podrán acumularse hasta por dos (2) años, mediante acuerdo escrito aprobado por el Jefe de Gestión Humana.

PARÁGRAFO 1. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que prestén sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

PARÁGRAFO 2. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes a las posteriores, en los términos del artículo 2.2.1.2.2.2 del Decreto 1072 de 2015.



ARTÍCULO 40. Queda prohibida la acumulación y la compensación, aún parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

PARÁGRAFO 1. Cuando a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, **SALUD VITALIA S.A.S.** considerará válido el pago concediendo simultáneamente en tiempo los días no compensados, conforme al artículo 2.2.1.2.2.3 del Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 41. La compensación de vacaciones opera conforme al artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010, de manera que por solicitud del trabajador se podrá acordar por escrito que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Dicho acuerdo deberá ser aprobado por el Jefe de Gestión Humana y quedará incorporado como documento soporte en la carpeta laboral del trabajador.

CAPÍTULO X

ACTIVIDADES DE BIENESTAR, CAPACITACIÓN E INTEGRACIÓN

ARTÍCULO 42. SALUD VITALIA S.A.S. podrá desarrollar programas y actividades de bienestar, capacitación, integración, promoción cultural, recreativa o deportiva dirigidas a los trabajadores, directamente o mediante terceros especializados, de conformidad con la normatividad laboral vigente y las políticas internas de la empresa.

ARTÍCULO 43. Las actividades señaladas en el artículo anterior podrán realizarse dentro o fuera de la jornada laboral, según la programación definida por **SALUD VITALIA S.A.S.**, atendiendo las necesidades operativas y organizacionales. Las actividades programadas fuera de la jornada laboral tendrán carácter voluntario para el trabajador, salvo que por su naturaleza sean consideradas de obligatorio cumplimiento, caso en el cual el tiempo empleado será reconocido como tiempo laborado.

ARTÍCULO 44. Cuando las actividades sean programadas dentro de la jornada laboral y tengan carácter obligatorio, se entenderán como tiempo efectivamente laborado, conforme al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 45. SALUD VITALIA S.A.S. podrá coordinar la ejecución de estas actividades con entidades públicas o privadas, incluyendo cajas de compensación familiar, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, proveedores especializados o instituciones de formación y bienestar.

ARTÍCULO 46. Los trabajadores deberán atender y participar en las actividades de capacitación obligatoria relacionadas con seguridad y salud en el trabajo, prevención de riesgos, cumplimiento normativo, convivencia laboral y demás programas institucionales definidos por **SALUD VITALIA S.A.S.** La inasistencia injustificada a actividades de capacitación obligatoria podrá dar lugar a las medidas disciplinarias establecidas en el presente Reglamento.



CAPÍTULO XI DOTACIÓN

ARTÍCULO 47. La dotación es una prestación social que **SALUD VITALIA S.A.S.** entregará a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), en las siguientes fechas: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre de cada año, siempre que el trabajador haya cumplido más de tres (3) meses continuos al servicio de la empresa, conforme al artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1072 de 2015.

PARÁGRAFO 1. Se considera dotación el calzado y vestido de labor que se requieren para desempeñar la función o actividad determinada. La dotación deberá ser adecuada a la naturaleza de las labores del trabajador y a las condiciones del entorno en que las desarrolla, conforme al artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1072 de 2015.

PARÁGRAFO 2. El trabajador que al momento de alguna de las fechas de entrega no haya cumplido los tres (3) meses continuos de servicio, tendrá derecho a recibir la dotación en la siguiente fecha de entrega, siempre que para ese momento ya haya cumplido el requisito de tiempo.

ARTÍCULO 48. El trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministre **SALUD VITALIA S.A.S.** En caso de que el trabajador no destine la dotación al uso laboral para el que fue entregada, **SALUD VITALIA S.A.S.** quedará eximida de hacer el suministro en el período siguiente, contado a partir de la fecha del último suministro. En tal caso, la empresa dará aviso por escrito sobre dicho hecho al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del lugar, conforme al artículo 2.2.1.4.4 del Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 49. En materia de dotación se aplicarán los siguientes principios:

a) Favorabilidad: Cuando existan dos o más interpretaciones posibles sobre las condiciones de entrega, calidad o características de la dotación, se aplicará siempre la más favorable al trabajador, conforme al artículo 2.2.1.4.2 del Decreto 1072 de 2015.

b) Prohibición de exigencia simultánea: **SALUD VITALIA S.A.S.** no podrá exigir al trabajador la devolución de la dotación entregada en un período como condición para recibir la del período siguiente, conforme al artículo 2.2.1.4.3 del Decreto 1072 de 2015.

PARÁGRAFO 1. Eximente para proporcionar elementos por no uso de los mismos. De acuerdo al artículo 2.2.1.4.4 del decreto 1072 de 2015. Si el trabajador no hace uso de los expresados elementos de labor, por cualquier causa, el patrono queda eximido de proporcionarle los correspondientes al período siguiente, contado a partir de la fecha en que se le haya hecho al trabajador el último suministro de esos elementos.

El empleador dará aviso por escrito sobre tal hecho al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del lugar y de su defecto a la primera autoridad política, para los efectos que hubiere lugar; con relación a los referidos suministros.

CAPÍTULO XII PERMISOS, LICENCIAS E INCAPACIDADES

ARTÍCULO 50. PERMISOS. SALUD VITALIA S.A.S. concederá permisos remunerados a sus trabajadores en los siguientes casos, de conformidad con el artículo 57 numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15, de la Ley 2466 de 2025 y demás normas vigentes:

1. **PERMISO PARA EL EJERCICIO DE SUFRAGIO:** Se otorgará permiso remunerado para que el trabajador pueda ejercer su derecho al voto en las jornadas electorales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997. **SALUD VITALIA S.A.S** y el trabajador de mutuo acuerdo podrán fijar el día del mes siguiente en el que se dará el descanso de media jornada compensatoria, una vez el trabajador haga entrega del Certificado Electoral.
2. **PERMISO PARA EL DESEMPEÑO DE CARGOS OFICIALES TRANSITORIOS O FORZOSA ACEPTACION:** Se otorgará permiso remunerado cuando el trabajador deba desempeñar cargos oficiales transitorios o de obligatoria aceptación, tales como jurado de votación u otras designaciones de autoridad competente. El trabajador tendrá derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación.
3. **PERMISO POR CALAMIDAD DOMESTICA:** Se otorgará permiso remunerado en caso de calamidad doméstica grave debidamente comprobada. Su duración se ajustará a la magnitud del evento y a lo previsto en la ley.
 - a. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye, según lo permitan las circunstancias.
 - b. El término general del permiso será de tres (3) días hábiles, los cuales podrán ser ajustados atendiendo a la gravedad del evento, los soportes aportados, las circunstancias del caso y las necesidades del servicio, garantizando siempre los principios de razonabilidad, proporcionalidad y favorabilidad.

Para efectos del presente reglamento, se entienden por calamidad doméstica los siguientes hechos:

- Atención por urgencias médicas y hospitalización del cónyuge o del compañero permanente, hijos e hijas y padres del trabajador, en el caso de que estos últimos convivan bajo el mismo techo con este, o sean viudos.
- Los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar, entendiéndose por tal el compuesto por cónyuge o compañero permanente y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y primero civil, que convivan bajo el mismo techo con el trabajador.
- Cuando se trate de un accidente o enfermedad común o laboral sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

PARÁGRAFO 1. Son incompatibles y no pueden acumularse los días de licencia por luto, por calamidad doméstica y los días de incapacidad médica.

4. **PERMISOS PARA COMISIONES SINDICALES Y PERMISO PARA ASISTIR A EXEQUIAS DE COMPAÑEROS DE TRABAJO:** **SALUD VITALIA S.A.S.** dará permisos para Comisiones sindicales inherentes a la organización de igual forma autorizara permisos para que los trabajadores asistan a las exequias de compañeros de trabajo fallecidos, como manifestación de solidaridad y respeto, siempre que avisen con la debida anticipacion. Se concederá el permiso de asistencia correspondiente hasta el diez por ciento (10%) de los trabajadores. Este permiso está condicionado a que no perjudique el funcionamiento de la empresa.
5. **PERMISOS PARA ASISTIR A CITAS A MEDICAS DE URGENCIA O CITAS MEDICAS PROGRAMADAS CON ESPECIALISTAS.** **SALUD VITALIA S.A.S.,** otorgará permiso a los trabajadores para asistir a citas medicas de urgencia o citas medicas programadas con especialistas 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 regulado en la Ley 2338 de 2023.

6. Para lo cual se deberá anexar de manera previa el respectivo certificado. El tiempo autorizado será el necesario para garantizar el derecho a su salud, lo cual deberá ser debidamente demostrado.

PARÁGRAFO 1. Condiciones para los permisos por citas médicas:

- a. Cuando por trámites internos de las entidades de salud la cita disponible afecte el horario laboral, el trabajador debe informar a su jefe inmediato y al Jefe de Gestión Humana dentro de las primeras cuarenta y ocho (48) horas de asignada la cita.
- b. Para los casos de urgencia médica o cita prioritaria, el trabajador deberá asistir directamente al servicio de urgencias y dar aviso a su jefe inmediato y al Jefe de Gestión Humana, a quienes posteriormente deberá presentar los soportes de la atención para justificar la inasistencia.
- c. Para las citas médicas de urgencia, en razón de que su duración no puede preverse con anticipación, el tiempo de ausencia corresponderá al efectivamente requerido para la atención de la urgencia. Finalizada la atención, el trabajador deberá reincorporarse a sus labores si aún resta tiempo disponible dentro de su jornada laboral, salvo que exista incapacidad o concepto médico escrito por la entidad (EPS, IPS o ARL) que justifique su ausencia por el resto del día.
- d. Para las citas médicas programadas con especialistas, dado que su duración es previsible, el tiempo destinado a la atención no exime al trabajador de asistir al resto de la jornada laboral, excepto que exista incapacidad o concepto médico escrito por la entidad (EPS, IPS o ARL) que lo justifique. En este caso, el trabajador debe presentar los soportes correspondientes al Jefe de Gestión Humana dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su emisión.
- e. Para las trabajadoras en estado de embarazo aplican las condiciones establecidas en el artículo 54 del presente Reglamento.
- f. El área de Gestión Humana validará los soportes y procederá con los registros en nómina conforme a lo establecido en el presente artículo.
- g. Si el trabajador no presenta los soportes dentro de los términos establecidos, la ausencia se considerará injustificada, procediéndose al descuento en nómina y al inicio del proceso disciplinario conforme al presente Reglamento.
- h. Para los casos relacionados con el diagnóstico y tratamiento de la Endometriosis que se enmarcan en lo dispuesto por el Ministerio de Salud y Protección Social y la Ley 2338 de 2023, el único documento válido para acceder al permiso es la certificación expedida por el médico tratante adscrito a la EPS a la cual se encuentra afiliada la trabajadora. No se aceptarán certificaciones de médicos particulares, médicos de urgencias ni de otros profesionales de la salud distintos al médico tratante de la EPS. La certificación deberá indicar: (1) el diagnóstico específico; (2) los días recomendados de ausencia, en caso de que el médico tratante determine la necesidad de incapacidad o reposo; (3) nombre, firma y matrícula profesional del médico tratante.

La trabajadora deberá: (1) informar a su jefe inmediato antes o el mismo día de la ausencia; (2) presentar la certificación médica al Jefe de Gestión Humana dentro de los dos (2) días hábiles siguientes.

El permiso de que trata este literal no es compatible con ningún otro permiso o licencia vigente por los mismos días, y no podrá acumularse ni sumarse a incapacidad médica, licencia de maternidad, licencia de luto, permiso por calamidad doméstica u otro permiso.

7. **PERMISOS POR OBLIGACIONES ESCOLARES: SALUD VITALIA S.A.S.**, otorgará permisos a los trabajadores para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria su asistencia, por requerimiento del centro educativo.

PARÁGRAFO 1. Para acceder a este permiso, el trabajador deberá presentar la citación o soporte expedido por el establecimiento educativo que acredite la obligatoriedad de su asistencia. El tiempo de ausencia será verificado por el jefe inmediato, tomando como referencia el tiempo razonablemente necesario para el desplazamiento y la duración habitual de este tipo de reuniones o actividades escolares, sin que dicho parámetro constituya un límite máximo del permiso, sino un criterio de control para identificar ausencias notoriamente desproporcionadas frente a la obligación acreditada.

8. **POR CITACION JUDICIAL, ADMINISTRATIVA LEGAL:** Se otorgará permiso remunerado cuando el trabajador deba asistir a diligencias o citaciones emitidas por autoridades competentes, siempre que presente el soporte correspondiente.

9. **PERMISO POR USO DE BICICLETA:** Los trabajadores podrán acordar con **SALUD VITALIA S.A.S.**, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de la bicicleta como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

PARÁGRAFO 1. Para acceder a este beneficio el trabajador deberá: (i) presentar declaración escrita al Jefe de Gestión Humana, bajo la gravedad del juramento, indicando que ha utilizado la bicicleta de manera habitual como medio de transporte al trabajo durante el semestre correspondiente; (ii) la declaración será verificada por el jefe inmediato mediante constatación visual razonable, sin que se requieran registros fotográficos, GPS u otros mecanismos técnicos; (iii) el Jefe de Gestión Humana llevará un registro de beneficiados y coordinará el día de descanso conforme a las necesidades del servicio; (iv) si la declaración resulta falsa o desvirtuada por evidencia concreta, se iniciará el proceso disciplinario conforme al procedimiento del Capítulo XXI y la escala de faltas del Capítulo XXII del presente Reglamento.

ARTÍCULO 51. SALUD VITALIA S.A.S. podrá otorgar, a su discreción y como beneficio adicional a lo exigido por la legislación laboral vigente, los siguientes permisos y licencias, los cuales no constituyen un derecho de obligatoria concesión:

1. **CITAS MÉDICAS GENERALES O DE CONTROL:** Las citas médicas, controles o tratamientos que no se enmarquen dentro del artículo 57 numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, se regirán por las siguientes reglas:

- a. Los trabajadores deberán solicitar sus citas medicas por fuera del horario laboral teniendo en cuenta que las instituciones prestadoras de servicio de salud facilitan la atención de manera usual desde las 6:00 am hasta las 7:00 pm.

En caso de que no sea posible obtener la cita por fuera del horario laboral, deberá priorizarse para su programación al inicio o finalización de la jornada laboral. **SALUD VITALIA S.A.S.** podrá negar el permiso solicitado cuando el trabajador no acredite la imposibilidad de obtener una cita en dichos horarios, sin perjuicio del derecho del trabajador a recibir la atención médica requerida.

PARÁGRAFO 1. Con el fin de garantizar el derecho a la salud del trabajador, siendo indispensable que la cita médica se programe dentro del horario de la jornada laboral, una vez se reciba la respectiva atención medica, el colaborador deberá retornar a su puesto de



trabajo para cumplir con sus obligaciones contractuales; en caso de no poder hacerlo deberá notificarlo de manera inmediata a su superior.

PARÁGRAFO 2. SALUD VITALIA S.A.S., garantizando el derecho a la salud del trabajador otorgará el respectivo permiso hasta por 3 horas para que el trabajador pueda asistir a su cita médica previo cumplimiento de priorización de programación de citas indicadas dentro del presente artículo.

- 2. PERMISOS POR TERAPIAS FISICAS O PROCESOS DE REHABILITACION :** El trabajador podrá ausentarse para asistir a terapias físicas o procesos de rehabilitación recurrentes, limitándose estrictamente al tiempo necesario para la sesión y el traslado, previa acreditación de que no existe oferta de citas en horarios no laborales. **SALUD VITALIA S.A.S.** reconocerá el cincuenta por ciento (50%) del tiempo de ausencia como tiempo remunerado. El cincuenta por ciento (50%) restante deberá ser compensado por el trabajador en horas distintas a su jornada ordinaria, previa coordinación con el jefe inmediato y el Jefe de Gestión Humana. En todo caso, el trabajador deberá presentar el soporte de asistencia a cada sesión al finalizar la misma.
- 3. PERMISO PARA ACOMPAÑAMIENTO DE CITAS MEDICAS DE HIJOS E HIJAS, PADRES, CONYUGUE O COMPAÑERO (A) PERMANENTE DEL TRABAJADOR.** **SALUD VITALIA S.A.S** Podrá conceder permiso remunerado de hasta dos (2) horas al trabajador para el acompañamiento a citas médicas programadas de sus hijos e hijas, padres, cónyuge o compañero(a) permanente, cuando su presencia resulte indispensable.

Para la autorización del permiso, el trabajador deberá presentar previamente la citación médica correspondiente y el documento que acredite el parentesco o vínculo con el familiar. En casos excepcionales en los que no sea posible solicitar la autorización previa, el trabajador deberá informar oportunamente a su jefe inmediato y presentar los soportes respectivos

Este permiso aplicará solo cuando no existan otras alternativas razonables de acompañamiento por parte del grupo familiar.

Una vez cumplida las 2 horas otorgadas para el acompañamiento a la cita médica, el tiempo adicional requerido deberá ser compensado en horas distintas a la jornada ordinaria de trabajo, previa coordinación con el jefe inmediato y el Jefe de Gestión Humana.

PARÁGRAFO 3. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en los permisos enunciados en el presente artículo podrá descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de **SALUD VITALIA S.A.S.**

- 4. PERMISO PARA MATRIMONIO:** **SALUD VITALIA S.A.S.**, podrá conceder un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles consecutivos al trabajador que contraiga matrimonio civil o religioso, para el disfrute de este permiso, el colaborador deberá presentar copia del registro civil de matrimonio o certificación eclesiástica dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al evento. La no entrega del soporte podrá generar el descuento del tiempo no justificado.



5. PERMISO TRÁMITE DE VISA: SALUD VITALIA S.A.S., podrá otorgar permiso a los trabajadores para asistir a los tramites de visa ante consulados o embajadas. La empresa reconocera hasta dos (2) días hábiles remunerados al año previa presentación de la citación consular, comprobante de trámite, documentos de soporte y/o pasajes terrestres o aereos. No aplica para expedicion o renovacion de pasaporte, tramites personales no migratorios o viajes turísticos.

ARTÍCULO 52. LICENCIAS. Las licencias son ausencias temporales del trabajador autorizadas por **SALUD VITALIA S.A.S.,** con o sin remuneración según su naturaleza, que no interrumpen el vínculo laboral. Las siguientes licencias son de obligatoria concesión conforme a la legislación colombiana vigente:

ARTÍCULO 53. LICENCIA POR LUTO. El trabajador tendrá derecho a una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles por el fallecimiento de su cónyuge o compañero(a) permanente, padres, hijos e hijas, hermanos o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, adicionado por el artículo 1 la Ley 1280 de 2009 a su vez adicionado por el artículo 11 por la ley 2338 del año 2024 en cuanto a que también gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo e hija, padre, o madre de crianza.

PARÁGRAFO 1. El hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO 2. La licencia por luto no es compatible con la licencia por calamidad doméstica ni con ningún otro permiso o licencia por los mismos días.

ARTÍCULO 54. LICENCIA DE MATERNIDAD. SALUD VITALIA S.A.S. concederá a las trabajadoras la licencia de maternidad conforme lo indica el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021, que modifica el artículo 236 del código sustantivo de trabajo que fuese modificado por el artículo 1 la Ley 1822 de 2017, con fundamento en los siguientes paramentos:

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

3. 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, y



c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la ley 2114 de 2024. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo e hija con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

Para efectos de la aplicación del presente numeral, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

6. 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 tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las 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 con lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO 1. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente.

PARÁGRAFO 2. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica.

PARÁGRAFO 3. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA. De acuerdo al artículo 6 de la ley 2306 de 2023 que modificó el artículo 238 del código sustantivo de trabajo, **SALUD VITALIA S.A.S.**, concederá descanso a la trabajadora lactante en los siguientes terminos.



1. **SALUD VITALIA S.A.S.**, está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo e hija, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (ó) meses de edad, y una vez cumplido este período, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor, siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno continua.
2. La empresa 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.
3. La empresa garantizará condiciones de privacidad y dignidad para el ejercicio de la lactancia y podrá establecer espacios designados para tal fin.

PARÁGRAFO 4. SALUD VITALIA S.A.S. con fundamento en el Artículo 239 del código sustantivo de trabajo modificado por el artículo 2 de la ley 1822 de 2017. no podrá despedir a una trabajadora por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del ministerio de trabajo que avale una justa causa.

De acuerdo con el artículo 239 numeral 2 del código sustantivo de trabajo modificado por el artículo 1 de la ley 2141 de 2021 Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.

SALUD VITALIA S.A.S., en aplicación del artículo 2 de la ley 2141 de 2021 solo podrá despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, previa autorización del Inspector del Trabajo.

De igual forma **SALUD VITALIA S.A.S.**, requiere de previa autorización del inspector de trabajo para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud.

SALUD VITALIA S.A.S., solo podrá solicitar la autorización ante el inspector de trabajo para despedir a una trabajadora quien se encuentre en las condiciones establecidas en el presente artículo basándose en las justas causas que estén establecidas por parte de la empresa dentro del presente reglamento interno de trabajo, las establecidas dentro del contrato de trabajo y las reguladas en los artículos 62 y 63 del código sustantivo del trabajo.

No producirá efecto alguno el despido que se realice contradiciendo lo estipulado dentro del presente artículo.

PARÁGRAFO 5. La trabajadora en estado de embarazo tendrá derecho a solicitar, desde el momento en que notifique su estado a **SALUD VITALIA S.A.S.**, la exclusión de horas extras y la reubicación de labores de alto riesgo físico, ergonómico o de exposición a agentes nocivos, cuando



el médico tratante u ocupacional así lo recomiende. Esta protección se extenderá igualmente durante el período de lactancia. En ningún caso la reubicación podrá conllevar a una desmejora salarial, reducción de prestaciones ni afectación de la estabilidad laboral reforzada.

ARTÍCULO 55. LICENCIA DE PATERNIDAD. SALUD VITALIA S.A.S., con fundamento en el paragrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 2 la Ley 2114 de 2021 reconocerá la licencia remunerada de paternidad, de acuerdo a los siguiente:

El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos e hijas nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la 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.

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

PARÁGRAFO 1. RECONOCIMIENTO PAGO Y DISFRUTE DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD.

De conformidad con el artículo 2.2.3.2.8 del decreto 780 de 2016 se tendrán las siguientes consideraciones por parte de **SALUD VITALIA S.A.S.** para el reconocimiento, pago y disfrute de la licencia de paternidad del trabajador:

La licencia de paternidad deberá ser disfrutada durante los treinta (30) días siguientes a la fecha de nacimiento del menor o de la entrega oficial del menor que se ha adoptado

SALUD VITALIA S.A.S., presentará ante la entidad promotora de salud o la entidad adaptada a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o de la entrega oficial de menor adoptado, el registro civil de nacimiento del menor o el acta en la que conste su entrega oficial.

Para su reconocimiento y pago, conforme a las disposiciones laborales vigentes, se requerirá que el afiliado cotizante hubiere efectuado aportes durante los meses que correspondan al período de gestación de la madre incluido el del mes de inicio de la licencia, procediendo el reconocimiento proporcional, cuando hubiere cotizado por un período inferior al de la gestación.

En los casos en que, durante el período de gestación, el empleador del afiliado cotizante beneficiario de la licencia de paternidad no haya realizado el pago oportuno de las cotizaciones, habrá lugar al reconocimiento de la licencia de paternidad con base en las cotizaciones efectuadas que correspondan al período de gestación incluido el del mes de inicio de la licencia.



La licencia de paternidad será liquidada con el ingreso base de cotización declarado por el padre en el mes en que nace el menor o en que fue entregado oficialmente.

En ningún caso, la licencia de paternidad podrá ser liquidada con un Ingreso Base de Cotización inferior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente para la fecha de inicio de licencia; regla que aplica igualmente cuando por cambio de anualidad, el Ingreso Base de Cotización reportado, sea inferior al salario mínimo legal vigente.

PARÁGRAFO 2: Cuando la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el padre del menor nos sea la misma de la madre y el período de cotización de este sea inferior al período de gestación, se deberá presentar ante la entidad responsable del aseguramiento, el certificado de licencia de maternidad, a efecto de realizar el cálculo proporcional de la licencia.

ARTÍCULO 56. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. SALUD VITALIA S.A.S., con fundamento en el artículo 236 del código sustantivo de trabajo, modificado por el artículo 2 de la ley 2114 de 2021, reconoce que los Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en la normatividad vigente. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

PARÁGRAFO 1. La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

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

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de la licencia parental compartida, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

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



2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.

3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.

4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.

b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.

c) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.

d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

PARÁGRAFO 3. No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el Título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el Título VI contra la familia, Capítulo Primero “de la violencia intrafamiliar” y Capítulo Cuarto “de los delitos contra la asistencia alimentaria” de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

PARÁGRAFO 2. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica.

ARTÍCULO 57. FUERO DE PATERNIDAD. SALUD VITALIA S.A.S. respetará los lineamientos jurisprudenciales y normativos correspondientes al fuero de paternidad, siempre que la cónyuge, pareja o compañera permanente del trabajador se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Esta protección se activará con la notificación escrita a **SALUD VITALIA S.A.S.** del estado de embarazo y una declaración bajo la gravedad del juramento de que ella carece de empleo formal.

PARÁGRAFO 1. El trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.

ARTÍCULO 58. LICENCIA PARA PADRES DE HIJOS E HIJAS MENORES DE EDAD QUE PADEZCAN ENFERMEDAD TERMINAL O CUADRO CLÍNICO SEVERO. SALUD VITALIA S.A.S., con fundamento en el numeral 12 del artículo 57 del código sustantivo de trabajo modificado por el numeral adicionado por el artículo 4 de la Ley 2174 de 2021. Concederá la licencia de 10 días



hábiles 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. Para ello deberá adjuntar el respectivo soporte médico.

ARTÍCULO 59. LICENCIA NO REMUNERADA. El trabajador que requiera una licencia no remunerada o compensatoria debe solicitar la aprobación del Jefe de Gestión Humana, diligenciando el formato de autorización de permiso, el cual deberá ser firmado por el solicitante, el jefe inmediato y el Jefe de Gestión Humana.

PARÁGRAFO 1. Agotado el procedimiento anterior y debidamente sustentado, **SALUD VITALIA S.A.S.** decidirá sobre el otorgamiento de licencias no remuneradas, pudiendo conceder desde uno (1) hasta cuarenta y cinco (45) días al trabajador que, por razones de interés personal de gran importancia, requiera ausentarse del trabajo. El tiempo de licencia no remunerada no se computa para efectos de vacaciones ni prestaciones sociales. Durante este período, el trabajador podrá realizar aportes voluntarios al Sistema de Seguridad Social Integral para mantener su cobertura, conforme a las disposiciones legales vigentes. **SALUD VITALIA S.A.S.**, estará únicamente obligada a cotizar al sistema de pensión a favor del trabajador durante el tiempo de la vigencia de la licencia no remunerada

PARÁGRAFO 2. SALUD VITALIA S.A.S., no está obligada a autorizar de manera automática las solicitudes de licencias no remuneradas presentadas por los trabajadores las cuales se otorgarán previo análisis de las necesidades y urgencia del solicitante tanto del colaborador como del debido funcionamiento de la empresa.

ARTÍCULO 60. INCAPACIDADES. El trabajador tendrá la obligación de informar todo evento de incapacidad y licencia con los soportes pertinentes, para que se pueda dar trámite ante las entidades de seguridad social (EPS, ARL, AFP). Si no lo hace, no podrá realizarse el trámite y dichos auxilios no serán reconocidos por el sistema de seguridad social, lo cual indica que el empleador solo está obligado a cancelar los dos (2) primeros días de incapacidad, siendo los posteriores responsabilidades del sistema de seguridad social.

PARÁGRAFO 1. Las incapacidades expedidas por médicos diferentes a la EPS a la cual se encuentra vinculado el trabajador como cotizante no serán reconocidas por la empresa.

PARÁGRAFO 2. De conformidad con la Resolución 1409 de 2022 del Ministerio de Salud y demás normas vigentes, el trabajador debe cumplir con la notificación oportuna de las incapacidades dentro del mismo mes y previo al pago de nómina, realizando el reporte a más tardar al día hábil siguiente a la emisión de la incapacidad. Dicho reporte podrá realizarse de manera provisional vía correo electrónico o mensaje de WhatsApp, sin que ello exonere al trabajador de la responsabilidad de entregar el soporte físico original para su radicación ante la EPS dentro de los dos (2) días hábiles siguientes.

PARÁGRAFO 3. El incumplimiento de los términos de reporte y entrega de soportes establecidos en el presente artículo tendrá las siguientes consecuencias:



- a. La ausencia no respaldada oportunamente con el soporte de incapacidad se considerará como ausencia injustificada, lo cual habilitará a **SALUD VITALIA S.A.S.** para realizar el descuento del tiempo no laborado en la nómina correspondiente.
- b. La reincidencia en el incumplimiento de los plazos de reporte o entrega de soportes de incapacidad dará lugar al inicio de proceso disciplinario conforme a las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo, pudiendo dar lugar a las sanciones allí previstas según la gravedad y reiteración de la conducta.
- c. En ningún caso el inicio del proceso disciplinario exonera al trabajador de la obligación de entregar los soportes de incapacidad dentro de los plazos establecidos.

CAPÍTULO XIII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 61. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra, a destajo o por tarea, respetando siempre el salario mínimo legal vigente o el fijado en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, conforme al artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025.
2. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), podrá pactarse por escrito un salario integral que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, primas legales y extralegales, cesantías e intereses, subsidios y suministros en especie y demás conceptos incluidos en la estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior a diez (10) SMMLV más el factor prestacional, el cual 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, conforme al artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo y los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del mismo estatuto.
3. El salario integral no estará exento de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, ni de los aportes parafiscales al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar. En el caso de estos tres últimos, los aportes se calcularán sobre el setenta por ciento (70%) del salario integral, conforme a la ley vigente.
4. El trabajador que desee acogerse al salario integral recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo, conforme al artículo 18 de la Ley 50 de 1990.



ARTÍCULO 62. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores, conforme al artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 63. El pago del salario se realizará mediante transferencia bancaria o consignación a la cuenta que el trabajador indique por escrito al área de Gestión Humana. El trabajador será responsable de mantener actualizada la información bancaria ante la empresa. Cuando por razones de fuerza mayor no sea posible el pago por medios electrónicos, se acordará entre las partes el mecanismo alternativo de pago, conforme al artículo 138 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito. En ningún caso podrá pagarse el salario con mercancías, vales, fichas u otros medios similares, conforme al artículo 136 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 64. Períodos de pago. El salario en dinero se pagará en períodos vencidos de manera quincenal, los días quince (15) y último de cada mes. Cuando estas fechas coincidan con día no hábil, el pago se realizará el día hábil inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO 1. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, dominical o festivo se realizará a más tardar con el salario ordinario de la quincena del mes siguiente a aquel en que se hayan causado. En consecuencia, los recargos causados entre el día primero (1) y el último día de un mes determinado serán liquidados y pagados en la quincena inmediatamente posterior.

ARTÍCULO 65. Descuentos autorizados. **SALUD VITALIA S.A.S.** solo podrá efectuar descuentos al salario del trabajador en los siguientes casos:

- a. Cuotas sindicales autorizadas por el trabajador.
- b. Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral a cargo del trabajador.
- c. Cuotas de créditos o préstamos otorgados por la empresa, previa autorización escrita del trabajador.
- d. Embargos judiciales en los términos establecidos por la ley.
- e. Descuentos por ausencias injustificadas o permisos no remunerados conforme al presente Reglamento.
- f. Los demás autorizados expresamente por el trabajador mediante comunicación escrita o los establecidos por la ley.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso los descuentos podrán afectar el salario mínimo legal vigente del trabajador, salvo los descuentos por aportes a seguridad social y los embargos judiciales en los términos permitidos por la ley, conforme al artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo.



CAPÍTULO XIV

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 66. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. **SALUD VITALIA S.A.S.** garantizará los recursos humanos, físicos, técnicos, tecnológicos y financieros necesarios para diseñar, implementar, mantener y mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás normas concordantes, con el objeto de proteger integralmente la salud física, mental y social de los trabajadores, contratistas, visitantes y demás partes interesadas.

PARÁGRAFO 1. Los servicios médicos que requieran los trabajadores de **SALUD VITALIA S.A.S.**, serán prestados, en caso de enfermedad general o maternidad, por la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentre afiliado el trabajador, y en caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral, por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) escogida por el empleador, conforme a la normatividad vigente del Sistema General de Seguridad Social Integral.

PARÁGRAFO 2. SALUD VITALIA S.A.S. practicará a los trabajadores evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, de egreso, post incapacidad, por reintegro laboral y aquellas requeridas según el profesiograma y los factores de riesgo identificados, de conformidad con la Resolución 1843 de 2025 y demás normas aplicables.

PARÁGRAFO 3. Como parte integral del bienestar laboral, **SALUD VITALIA S.A.S.** garantizará el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo, como mecanismo de prevención del acoso laboral y promoción de ambientes de trabajo saludables.

ARTÍCULO 67. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo o presente síntomas que afecten su capacidad laboral, deberá comunicarlo inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, conforme al procedimiento establecido por **SALUD VITALIA S.A.S.** para el reporte de condiciones de salud, incapacidades médicas, accidentes e incidentes de trabajo. El trabajador deberá acudir oportunamente a valoración médica ante la EPS o ARL según corresponda, con el fin de determinar si puede continuar desempeñando sus labores, establecer incapacidad médica y definir el tratamiento correspondiente.

Si el trabajador no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiére al examen médico ordenado, su inasistencia podrá considerarse injustificada para los efectos legales pertinentes, salvo que demuestre encontrarse en imposibilidad absoluta para informar o asistir oportunamente.

PARÁGRAFO 1. Las incapacidades médicas deberán ser reportadas y entregadas a **SALUD VITALIA S.A.S.** dentro de los términos establecidos por la empresa y la normatividad vigente, mediante los canales institucionales autorizados.

PARÁGRAFO 2. Cuando se trate de incapacidades superiores a ciento ochenta (180) días por enfermedad común, **SALUD VITALIA S.A.S.** podrá solicitar a la EPS el concepto de rehabilitación y adelantar las actuaciones administrativas establecidas en el Decreto 1333 de 2018, la sentencia C 270 del año 2023 y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 68. Los trabajadores deberán cumplir las instrucciones, recomendaciones, restricciones y tratamientos prescritos por el médico tratante, médico laboral o especialistas de la EPS, ARL o



IPS correspondiente, así como someterse a los exámenes médicos ocupacionales y programas de vigilancia epidemiológica establecidos por **SALUD VITALIA S.A.S.**

El trabajador que, sin justa causa, se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a las prestaciones económicas derivadas de la incapacidad que sobrevenga como consecuencia de dicha negativa, cuando legalmente corresponda al empleador asumirlas.

PARÁGRAFO 1. Cuando el trabajador no utilice los servicios médicos de la EPS o ARL a la cual se encuentre afiliado, **SALUD VITALIA S.A.S.** quedará exenta de responsabilidad respecto de gastos derivados de atención particular no autorizada, salvo las excepciones previstas legalmente.

PARÁGRAFO 2. El trabajador deberá suministrar información clara, veraz, completa y oportuna sobre su estado de salud, restricciones médicas y recomendaciones ocupacionales, garantizando el adecuado seguimiento por parte del SG-SST.

ARTÍCULO 69. Los trabajadores deberán cumplir estrictamente todas las medidas de higiene, bioseguridad, prevención, seguridad industrial y seguridad y salud en el trabajo establecidas por la ley, las autoridades competentes y **SALUD VITALIA S.A.S.**, especialmente aquellas relacionadas con la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales, manejo seguro de equipos, sustancias químicas, residuos hospitalarios, dispositivos médicos, riesgo biológico, riesgo psicosocial y demás peligros identificados en la matriz de riesgos institucional.

En su condición de IPS, **SALUD VITALIA S.A.S.** exige adicionalmente el cumplimiento del Manual de Bioseguridad Institucional, los protocolos de prevención y control de infecciones (IPC), el Plan de Gestión Integral de Residuos Hospitalarios y Similares (PGIRHS) conforme al Decreto 351 de 2014, y los protocolos de seguridad del paciente definidos por la Resolución 3100 de 2019, modificada por la Resolución 465 de 2025 del Ministerio de Salud y Protección Social.

PARÁGRAFO 1. El incumplimiento grave por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptadas dentro del SG-SST, previamente comunicadas, especialmente la omisión en el uso de los Elementos de Protección Personal (EPP), constituirá falta grave y podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, respetando el debido proceso y el derecho de defensa, conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto Ley 1295 de 1994, ley 1562 de 2012 y el decreto 1071 de 2015.

PARÁGRAFO 2. SALUD VITALIA S.A.S. declara sus instalaciones como espacios cerrados, libres de humo de tabaco, vapeadores y sustancias psicoactivas, quedando prohibido fumar, vapear, consumir, portar o presentarse bajo efectos de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas durante la jornada laboral, dentro de las instalaciones o en desarrollo de actividades laborales externas, cuando ello afecte el desempeño laboral o represente riesgo para sí mismo, compañeros, pacientes, usuarios o terceros, conforme a la Ley 1335 de 2009, Ley 1566 de 2012, Ley 1801 de 2016 y Sentencia C-636 de 2016.

PARÁGRAFO 3. De acuerdo con la política institucional de prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, **SALUD VITALIA S.A.S.** podrá realizar pruebas o mecanismos preventivos, razonables y no invasivos para verificar el estado del trabajador, respetando la dignidad humana, el debido proceso y la normatividad vigente.

ARTÍCULO 70. Durante la ejecución de sus labores, todo trabajador estará obligado a cumplir los roles, responsabilidades, procedimientos, protocolos, programas, capacitaciones y demás actividades definidas dentro del SG-SST, participando activamente en las actividades de promoción y prevención establecidas por **SALUD VITALIA S.A.S.**



ARTÍCULO 71. Las áreas y puestos de trabajo deberán conservarse en adecuadas condiciones de orden, limpieza, desinfección y bioseguridad, con el fin de prevenir accidentes, enfermedades y condiciones inseguras que puedan afectar la salud o integridad de trabajadores, pacientes, usuarios y visitantes.

ARTÍCULO 72. Todo trabajador deberá informar inmediatamente a sus superiores, al COPASST o al responsable del SG-SST, cualquier condición insegura, acto inseguro, incidente, accidente, emergencia, daño locativo o situación de riesgo identificada en las instalaciones o durante el desarrollo de sus funciones, con el fin de adoptar las medidas preventivas y correctivas correspondientes.

ARTÍCULO 73. El personal está obligado a cuidar y conservar adecuadamente los Elementos de Protección Personal (EPP), dotación, equipos, herramientas, carnets, dispositivos y demás implementos suministrados por **SALUD VITALIA S.A.S.**, siendo responsable de su custodia, uso correcto y devolución cuando corresponda. **SALUD VITALIA S.A.S.** no asumirá responsabilidad por pérdida, daño o deterioro ocasionado por uso indebido, negligencia o descuido imputable al trabajador.

ARTÍCULO 74. SALUD VITALIA S.A.S. suministrará a sus trabajadores los Elementos de Protección Personal (EPP), ropa de trabajo y demás implementos de seguridad requeridos según el cargo, actividad desarrollada y matriz de peligros institucional. El trabajador estará obligado a utilizarlos correctamente de manera permanente, mantenerlos en buen estado y reportar oportunamente cualquier daño o deterioro.

PARÁGRAFO 1. El no uso, uso inadecuado, alteración, pérdida injustificada o negativa injustificada al uso de los Elementos de Protección Personal constituirá falta disciplinaria grave.

PARÁGRAFO 2. Los elementos entregados con carácter devolutivo deberán ser reintegrados por el trabajador al momento de la terminación del contrato laboral.

ARTÍCULO 75. En caso de accidente de trabajo, incidente, emergencia o enfermedad laboral, aún cuando parezca leve, el trabajador deberá reportarlo inmediatamente a su jefe inmediato o al responsable designado por **SALUD VITALIA S.A.S.**, con el fin de garantizar la atención inmediata, prestación de primeros auxilios, remisión médica y activación de los protocolos institucionales establecidos.

SALUD VITALIA S.A.S. realizará el reporte e investigación de accidentes e incidentes de trabajo conforme a la Resolución 1401 de 2007, Ley 1562 de 2012, Resolución 0312 de 2019 y Decreto 1072 de 2015, decreto 676 de 2020, utilizando el Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo (FURAT), dentro de los términos legales vigentes.

PARÁGRAFO 1. La investigación de accidentes e incidentes de trabajo deberá realizarse dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, con el propósito de identificar causas y establecer acciones correctivas, preventivas y de mejora.

PARÁGRAFO 2. En caso de emergencias, deberá activarse la Brigada de Emergencias y los protocolos institucionales definidos para evacuación, primeros auxilios, control de incendios y atención de contingencias.



ARTÍCULO 76. SALUD VITALIA S.A.S. llevará registros, estadísticas e indicadores relacionados con accidentes de trabajo, incidentes, enfermedades laborales, ausentismo, inspecciones, capacitaciones y demás actividades del SG-SST, con el fin de evaluar el desempeño del sistema y establecer acciones de mejora continua.

PARÁGRAFO 1. Los accidentes de trabajo y enfermedades laborales deberán ser reportados a la ARL y a la EPS dentro de los términos establecidos en la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 2. Tanto **SALUD VITALIA S.A.S.** como los trabajadores estarán obligados a cumplir las disposiciones establecidas en la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás normas concordantes del Sistema General de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 77. SALUD VITALIA S.A.S. implementará, mantendrá y mejorará continuamente el SG-SST, conforme al Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás disposiciones legales vigentes. El SG-SST estará orientado a la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, implementación de controles, promoción de la salud, prevención de accidentes y enfermedades laborales, gestión del riesgo psicosocial, preparación y respuesta ante emergencias, y mejora continua de las condiciones laborales.

PARÁGRAFO 1. Todos los trabajadores, contratistas y demás personal vinculado deberán participar activamente en las actividades del SG-SST y cumplir las disposiciones establecidas dentro del mismo.

ARTÍCULO 78. SALUD VITALIA S.A.S. garantizará la conformación, funcionamiento y participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), de conformidad con los artículos 2.2.4.6.1 y siguientes del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. Dado que **SALUD VITALIA S.A.S.** cuenta con diez (10) o más trabajadores, le corresponde conformar el COPASST, el cual tendrá funciones de promoción, vigilancia, inspección, investigación y participación en las actividades del SG-SST.

PARÁGRAFO 1. Los integrantes del COPASST serán elegidos y designados conforme a la normatividad vigente para períodos de dos (2) años, pudiendo ser reelegidos.

PARÁGRAFO 2. SALUD VITALIA S.A.S. garantizará el tiempo, capacitación, recursos y apoyo necesarios para el adecuado funcionamiento del COPASST y de las actividades relacionadas con el SG-SST.

ARTÍCULO 79. SALUD VITALIA S.A.S. garantizará el reintegro laboral seguro, oportuno y digno de todo trabajador que haya presentado incapacidad médica igual o superior a quince (15) días calendario, ya sea por Accidente de Trabajo (AT), Enfermedad Laboral (EL) o Enfermedad de Origen Común (EC), conforme a la Resolución 3050 de 2022 y la Resolución 1843 de 2025. El proceso se regirá por los procedimientos (PR-ST-07, PR-ST-08, PR-ST-09) y el Manual de Reintegro Laboral PL-ST-03, los cuales forman parte integral del SG-SST y se entienden incorporados al presente Reglamento.

a. Ningún trabajador se reincorporará sin concepto de aptitud médica ocupacional emitido por médico especialista en salud ocupacional.

b. El empleador implementará los ajustes razonables necesarios para que las condiciones de trabajo sean compatibles con el estado de salud del trabajador.

c. Cuando el trabajador no pueda desempeñar su cargo habitual, **SALUD VITALIA S.A.S.** gestionará su reubicación laboral temporal o permanente, sin desmejora salarial ni contractual, conforme a la Ley 361 de 1997 y la Ley 776 de 2002, ley 1438 de 2011 , Ley 1562 de 2012.



- d. El incumplimiento injustificado de las restricciones médicas por parte del trabajador podrá dar lugar al proceso disciplinario del Capítulo XXIII del presente Reglamento.
- e. Cuando la incapacidad supere los ciento ochenta (180) días, **SALUD VITALIA S.A.S.** gestionará la calificación de Pérdida de Capacidad Laboral (PCL) ante la ARL y las juntas correspondientes, conforme al Decreto 1333 de 2018.
- f. El proceso quedará debidamente documentado en actas, conceptos médicos y registros de seguimiento, disponibles para inspecciones del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 80. SALUD VITALIA S.A.S. implementará como parte integral del SG-SST el Programa de Vigilancia Epidemiológica del Riesgo Psicosocial, conforme a la Resolución 2646 de 2008 , el Decreto 1072 de 2015, Resolución 2764 de 2022 , Resolución 3461 de 2025 aplicando la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo con las siguientes periodicidades:

- a. Cada dos (2) años, cuando el resultado anterior sea de nivel bajo o medio.
- b. Cada año, cuando el resultado sea de nivel alto o crítico, hasta que los indicadores descendan.
- c. De manera inmediata, ante eventos críticos como accidentes graves, casos de acoso laboral o sexual, o brotes de ausentismo por causas psicosociales.

PARÁGRAFO 1. El Profesional de SST elaborará el plan de intervención con base en los resultados.

PARÁGRAFO 2. Los resultados individuales son confidenciales conforme a la Ley 1581 de 2012.

PARÁGRAFO 3. El COPASST apoyará el seguimiento e implementación de medidas.

CAPÍTULO XV

POLÍTICA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ALCOHOLISMO, TABAQUISMO Y SUSTANCIAS PSICO-ACTIVAS

ARTÍCULO 81. SALUD VITALIA S.A.S., en cumplimiento de su responsabilidad legal y social de proteger la vida, la salud y la integridad de sus trabajadores, contratistas, usuarios y demás partes interesadas, establece una política de tolerancia cero frente al consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas (SPA) en el entorno laboral. Esta política se fundamenta en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9 de 1979, la Ley 1335 de 2009, la Ley 1566 de 2012, la Resolución 2646 de 2008, el Decreto 1072 de 2015, la Sentencia C-636 de 2016 de la Corte Constitucional, ley 2354 de 2024, la Ley 2466 de 2025 y la Resolución 1843 de 2025, la cual incluye prohibiciones, pruebas, protocolo de retiro preventivo, medidas disciplinarias y ruta de apoyo para trabajadores con dependencia se desarrolla.

La presente Política de prevención está regulada de manera detallada en documento institucional (PO-TH-05), que hace parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 82. SALUD VITALIA S.A.S. establece que las siguientes prohibiciones aplican para todos los trabajadores, independientemente de su tipo de vinculación, así como para contratistas, subcontratistas, aprendices y estudiantes en práctica que se encuentren dentro de las instalaciones o desarrollen actividades en nombre de la empresa:

- a. Está prohibido presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol, tabaco o sustancias psicoactivas, así como desarrollar actividades laborales cuando se evidencie alteración de las capacidades físicas, cognitivas o conductuales asociadas al consumo de dichas sustancias.
- b. Está prohibido el consumo, posesión, distribución o comercialización de alcohol y drogas dentro de las instalaciones de la empresa o durante la jornada laboral.



c. Está prohibido el consumo de tabaco, cigarrillos electrónicos, vapeadores y cualquier otro dispositivo de fumar dentro de las instalaciones, áreas de trabajo, zonas comunes, vehículos institucionales y demás espacios pertenecientes a la empresa, en cumplimiento de la normatividad vigente sobre ambientes laborales saludables y libres de humo.

d. Todas las instalaciones de la organización se consideran espacios cien por ciento (100%) libres de humo, con el propósito de proteger la salud y seguridad de trabajadores, contratistas, visitantes y usuarios.

e. Se promoverán acciones preventivas, educativas y de sensibilización orientadas a estilos de vida saludables.

ARTÍCULO 83. Dado que **SALUD VITALIA S.A.S.** opera como Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), se establece tolerancia cero (0,00 g/L de alcohol en sangre) para todos los cargos, sin excepción. Se consideran cargos de alto riesgo por la naturaleza de la atención directa al paciente: Coordinador SIAU, Jefe de Enfermería, Auxiliar de Call Center, Auxiliar de Enfermería, Auxiliar Administrativo, Médico General, Trabajador(a) Social, Fisioterapeuta, Psicólogo(a), Nutricionista y demás cargos de atención directa al paciente.

La empresa realizará pruebas de alcohol y drogas únicamente cuando exista causa justificada, sin que se realicen pruebas masivas ni sin motivación objetiva. Las causas que justifican la realización de una prueba son:

a. Sospecha razonable: cuando el jefe inmediato o el Profesional de SST observe signos físicos o comportamentales que sugieran consumo durante la jornada laboral, tales como aliento alcohólico, incoordinación, somnolencia o alteración de conducta.

b. Accidentes de trabajo o incidentes graves: de forma obligatoria e inmediata.

c. Conducta sospechosa: cuando se evidencien comportamientos, signos físicos o alteraciones que sugieran consumo durante la jornada.

PARÁGRAFO 1. El trabajador que se niegue injustificadamente a someterse a la prueba de alcohol o sustancias psicoactivas, cuando exista causa justificada para su realización, será retirado preventivamente de su puesto de trabajo y dicha negativa se tendrá como indicio grave dentro del proceso disciplinario que se adelante, pudiendo dar lugar a las sanciones previstas en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO 2. Las pruebas se realizarán con respeto absoluto a la dignidad humana, el debido proceso y la normatividad vigente. Sus resultados tendrán carácter confidencial y serán manejados exclusivamente por el área de Gestión Humana y el Profesional de SST.

ARTÍCULO 84. SALUD VITALIA S.A.S. reconoce que la dependencia al alcohol o las sustancias psicoactivas es una condición de salud que requiere atención especializada. En consecuencia, cuando un trabajador manifieste voluntariamente su condición de dependencia o sea identificado en un estadio inicial, la empresa podrá, antes de iniciar el proceso disciplinario, activar la ruta de apoyo institucional que incluye orientación al trabajador hacia los servicios de salud de su EPS, seguimiento por parte del área de Gestión Humana y el SG-SST, y acuerdo de compromisos formales con el trabajador. Esta ruta de apoyo no suspende ni reemplaza las medidas disciplinarias cuando el trabajador incumpla los compromisos adquiridos o cuando la conducta represente riesgo inmediato para pacientes, compañeros o terceros.

ARTÍCULO 85. El incumplimiento de la política establecida en el presente capítulo constituirá **falta grave** y dará lugar a las siguientes medidas, según la reincidencia y circunstancias del caso, respetando siempre el debido proceso:



a. Primera vez comprobada: Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días calendario sin remuneración, conforme al artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo y el presente Reglamento. Adicionalmente, el trabajador deberá suscribir acta de compromiso y será remitido obligatoriamente a los servicios de salud de su EPS para valoración.

b. Reincidencia: Terminación del contrato de trabajo con justa causa, conforme al numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y la Sentencia C-636 de 2016 de la Corte Constitucional. Esta sanción aplica independientemente del cargo desempeñado, del tipo de vinculación y de si se produjo o no un accidente o afectación a terceros.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso se podrá imponer sanción disciplinaria sin haber agotado previamente el procedimiento establecido en el Capítulo XXIII del presente Reglamento, garantizando el derecho de defensa y contradicción del trabajador.

PARÁGRAFO 2. Dado que **SALUD VITALIA S.A.S.** es una IPS de atención a pacientes con enfermedades autoinmunes, cualquier conducta relacionada con el consumo de alcohol o sustancias psicoactivas durante la jornada que represente riesgo inmediato para pacientes, usuarios o terceros podrá dar lugar directamente a la terminación del contrato con justa causa desde la primera vez, sin perjuicio de la denuncia penal que hubiere lugar.

CAPÍTULO XVI

POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE CONVIVENCIA Y PROTECCIÓN LABORAL

ARTÍCULO 86. Como parte del compromiso de **SALUD VITALIA S.A.S.** con la dignidad, la equidad, la salud mental y el entorno laboral saludable, se incorporan al presente Reglamento Interno de Trabajo las siguientes políticas institucionales de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores, contratistas y demás personas vinculadas a la empresa.

ARTÍCULO 87. Política de Desconexión Laboral (PO-TH-04). **SALUD VITALIA S.A.S.** reconoce y garantiza el derecho de todos sus trabajadores a la desconexión laboral, conforme a la Ley 2191 de 2022 y la ley 2466 de 2025. Política Institucional de Desconexión Laboral PO-TH-04. En virtud de este derecho, fuera de la jornada laboral ordinaria, durante los períodos de descanso, vacaciones, licencias e incapacidades, el trabajador no estará obligado a atender comunicaciones, órdenes, mensajes, correos electrónicos o requerimientos laborales por ningún medio tecnológico, salvo en situaciones excepcionales debidamente justificadas. La empresa adoptará medidas para prevenir la sobrecarga laboral. Los mecanismos, responsabilidades, excepciones y sanciones se desarrollan en la Política PO-TH-04 y en el artículo 22 del presente Reglamento. El incumplimiento dará lugar a las sanciones del Capítulo XXII del presente Reglamento.

ARTÍCULO 88. Política de Igualdad de Género y Oportunidades (PO-TH-03). Con fundamento en la Ley 1257 de 2008, la Ley 1496 de 2011, la Ley 2232 de 2022 y la Ley 2466 de 2025, **SALUD VITALIA S.A.S.** se compromete a:

- a. Promover la igualdad real entre hombres y mujeres, garantizando condiciones equitativas de acceso, formación, promoción y remuneración, sin discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad de género, edad, raza, condición social, religión o estado civil.
- b. Prevenir toda forma de discriminación, violencia o acoso por razones de género en el entorno laboral.
- c. Garantizar equidad salarial conforme a la Ley 1496 de 2011 y la Ley 2232 de 2022, asegurando que las diferencias de remuneración respondan exclusivamente a criterios objetivos relacionados con el cargo, la formación y el desempeño.



- d. Tratar todas las denuncias con confidencialidad y garantizar protección contra represalias.
- e. Capacitar y sensibilizar periódicamente a todos los trabajadores sobre igualdad, diversidad y equidad.

El contenido completo de esta política, incluyendo mecanismos de aplicación, indicadores de seguimiento y canales de denuncia, se desarrolla en la Política Institucional PO-TH-03, que forma parte integral del presente Reglamento.

ARTÍCULO 89. Política de Prevención del Acoso Laboral (PO-TH-02). Con base en la Ley 1010 de 2006, modificada por la Ley 2365 de 2024, y la ley 2466 de 2025. **SALUD VITALIA S.A.S.** rechaza cualquier modalidad de acoso laboral, incluyendo hostigamiento persistente, sobrecarga injustificada, discriminación, amenazas, aislamiento social o laboral, o cualquier otra conducta que afecte la dignidad, integridad o estabilidad laboral del trabajador.

Los reportes serán recibidos por el Comité de Convivencia Laboral o por el área de Gestión Humana, garantizando tratamiento confidencial y acompañamiento a las partes. Las conductas confirmadas se sancionarán conforme al régimen disciplinario del presente Reglamento y a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la ley 2466 de 2025. El contenido completo de esta política se desarrolla en el documento Institucional (PO-TH-02), que forma parte integral del presente Reglamento.

ARTÍCULO 90. Política de Prevención y Atención del Acoso y Violencia Sexual (PO-TH-06). Esta política se fundamenta en la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025, y establece los mecanismos de prevención, detección, atención y respuesta ante conductas de acoso y violencia sexual, garantizando un entorno de trabajo digno, seguro y libre de violencias.

Las quejas o denuncias podrán presentarse ante:

- a. El Comité de Convivencia Laboral: cclvitalia@gmail.com
- b. Jefe de Gestión Humana: coordinacionth@saludmedcol.com
- c. Cuando el presunto responsable sea un directivo o jefe inmediato, el trabajador podrá acudir directamente al Ministerio de Trabajo o a la Fiscalía General de la Nación, sin necesidad de agotar la ruta interna previamente.

El contenido completo de esta política, incluyendo conductas tipificadas, ruta de investigación, garantías y prohibición de represalias, se desarrolla en la Política Institucional (PO-TH-06), que forma parte integral del presente Reglamento.

ARTÍCULO 91. Protección a víctimas de violencia intrafamiliar o de pareja. **SALUD VITALIA S.A.S.** podrá reubicar temporalmente, ajustar turnos u otorgar permisos especiales a los trabajadores víctimas de violencia intrafamiliar o de pareja, con el fin de salvaguardar su integridad y bienestar, conforme a lo establecido en la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2466 de 2025. Esta medida será aplicada con respeto a la confidencialidad y previa evaluación por el área de Gestión Humana, sin que ello implique desmejora de las condiciones laborales del trabajador.

ARTÍCULO 92. Estas políticas serán divulgadas, socializadas y actualizadas conforme a los procedimientos institucionales y hacen parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo. El área de Gestión Humana será responsable del seguimiento, evaluación y actualización periódica de cada una de ellas, con reporte anual a la Gerencia.



CAPÍTULO XVII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 93. De conformidad con el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones del presente Reglamento, los trabajadores de **SALUD VITALIA S.A.S.** tienen los siguientes deberes:

- a. Observar respeto y consideración hacia sus superiores, compañeros de trabajo, pacientes, usuarios y demás personas con quienes interactúe en el ejercicio de sus funciones.
- b. Procurar relaciones de armonía, colaboración y respeto en el entorno laboral, contribuyendo a un ambiente de trabajo saludable y libre de conflictos.
- c. Guardar buena conducta en todo sentido y actuar con honradez, integridad y lealtad hacia **SALUD VITALIA S.A.S.** y sus compañeros de trabajo.
- d. Ejecutar las labores encomendadas con diligencia, responsabilidad y de acuerdo con los estándares de calidad, protocolos y procedimientos establecidos por la empresa.
- e. Formular observaciones, reclamos o solicitudes por conducto del respectivo superior jerárquico, de manera respetuosa, fundamentada y oportuna.
- f. Actuar con veracidad e integridad en el ejercicio de sus funciones y en todas sus relaciones con la empresa, compañeros, pacientes y usuarios.
- g. Recibir y cumplir las órdenes, instrucciones y correcciones impartidas por sus superiores en relación con el trabajo, el orden y la conducta general, en el entendido de que estas buscan el mejoramiento del servicio y el desarrollo profesional del trabajador.
- h. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su jefe inmediato para el manejo de equipos, instrumentos de trabajo, dispositivos médicos y elementos de protección personal.
- i. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñar sus labores. Salvo orden superior o necesidad del servicio, está prohibido trasladarse al puesto de trabajo de otros compañeros para realizar actividades ajenas a sus funciones.
- j. Informar al jefe inmediato, con la anticipación que las circunstancias permitan o el mismo día del evento, cualquier situación de fuerza mayor que le impida presentarse a laborar o cumplir con sus funciones.
- k. Reportar y entregar los soportes de incapacidades médicas al área de Gestión Humana dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su emisión, conforme a lo establecido en el artículo 60 del presente Reglamento.
- l. Informar al jefe inmediato, al área de Gestión Humana o al responsable de seguridad informática, cualquier situación que atente contra las normas de seguridad de la información, manejo de bases de datos, seguridad física o cualquier conducta que pueda constituir fraude o riesgo para los intereses de **SALUD VITALIA S.A.S.**
- m. Portar correctamente el uniforme, carnét institucional y demás prendas distintivas de **SALUD VITALIA S.A.S.** durante su permanencia en las instalaciones o en actividades externas en representación de la empresa, utilizándolos exclusivamente para los fines institucionales y manteniendo una conducta acorde con los valores y la imagen de la organización.
- n. Mantener vigentes y actualizadas las licencias, tarjetas profesionales, registros RETHUS y demás certificaciones requeridas para el ejercicio de su cargo clínico o asistencial, y reportar oportunamente cualquier novedad al área de Gestión Humana.
- o. Cumplir estrictamente los protocolos de bioseguridad, prevención y control de infecciones (IPC) y manejo de residuos hospitalarios establecidos por el Ministerio de Salud y la política interna de



SALUD VITALIA S.A.S., conforme al Decreto 351 de 2014, la Resolución 3100 de 2019 y cualquier otra norma que regule los mencionados protocolos.

p. Guardar estricta reserva y confidencialidad sobre la información clínica, diagnóstica y personal de los pacientes, conforme a la Ley 23 de 1981 (Ética Médica), la Ley 911 de 2004 (Ética de Enfermería), y la Ley 1581 de 2012 (Protección de Datos Personales). La violación del secreto profesional o de la confidencialidad de la historia clínica constituirá falta grave.

q. Reportar de forma inmediata cualquier evento adverso, incidente de seguridad del paciente o casi-error clínico al jefe de área o coordinador responsable, conforme al Sistema de Reporte de Eventos Adversos de **SALUD VITALIA S.A.S.** y la Resolución 3100 de 2019 del Ministerio de Salud.

r. Participar activamente en los programas de auditoría de calidad, acreditación y habilitación de servicios de salud de **SALUD VITALIA S.A.S.**, así como en las capacitaciones clínicas obligatorias definidas por la institución.

CAPÍTULO XVIII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 94. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **SALUD VITALIA S.A.S.** es el siguiente:

- Gerentes
- Directores
- Jefes
- Coordinadores
- Profesionales
- Analistas
- Asistentes
- Auxiliares
- Personal de servicios generales

PARÁGRAFO 1. Los cargos específicos que integran cada nivel jerárquico se encuentran definidos en el Manual de Cargos y Perfiles vigente de **SALUD VITALIA S.A.S.**, el cual forma parte integral de la estructura organizacional de la empresa y podrá ser actualizado sin necesidad de modificar el presente Reglamento.

PARÁGRAFO 2. Tienen autoridad y facultad para impartir órdenes en **SALUD VITALIA S.A.S.** las personas que ocupen los cargos relacionados en el orden jerárquico anterior, así como aquellas a quienes el Gerente General otorgue expresamente tales atribuciones mediante acto escrito.

PARÁGRAFO 3. Toda persona que tenga trabajadores bajo su dirección deberá exigir el cumplimiento del presente Reglamento, velar por la correcta ejecución de las labores, mantener la disciplina en su área, atender las necesidades e inquietudes del personal a su cargo y reportar oportunamente al superior correspondiente cualquier situación que requiera su conocimiento o intervención.

PARÁGRAFO 4. Las sanciones disciplinarias serán impuestas por el Jefe de Gestión Humana en primera instancia y, en segunda instancia, por el Gerente General, conforme al procedimiento disciplinario establecido en el Capítulo XXIII del presente Reglamento. En ningún caso podrá imponerse sanción sin el previo agotamiento del debido proceso.



CAPÍTULO XIX

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 95. En **SALUD VITALIA S.A.S.**, queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores de dieciocho (18) años, conforme a la Ley 1098 de 2006 y la Ley 2466 de 2025. Los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las siete (7:00 p.m.), hora a partir de la cual inicia la jornada nocturna conforme al artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025, siempre que no se afecte su asistencia regular al centro educativo ni implique perjuicio para su salud física o moral.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso los trabajadores menores de dieciocho (18) años podrán realizar en **SALUD VITALIA S.A.S.** las siguientes actividades:

- a. Labores con exposición a riesgo biológico, manejo de residuos hospitalarios, contacto con pacientes en aislamiento o manejo de sustancias químicas peligrosas.
- b. Actividades que impliquen esfuerzo físico superior al permitido para su edad conforme a la normatividad vigente.
- c. Trabajos en altura, espacios confinados o ambientes con riesgo eléctrico.
- d. Las demás actividades prohibidas por la Resolución 1796 de 2018 del Ministerio de Trabajo y demás normas concordantes.

PARÁGRAFO 2. La vinculación de menores de dieciocho (18) años requerirá autorización previa del Inspector de Trabajo competente o, en su defecto, del Defensor de Familia, conforme al artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006).

PARÁGRAFO 3. SALUD VITALIA S.A.S. llevará un registro especial de los trabajadores menores de dieciocho (18) años vinculados, con indicación de su edad, cargo, horario y autorización correspondiente, disponible para inspección del Ministerio de Trabajo.

CAPÍTULO XX

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA SALUD VITALIA S.A.S Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 96. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales, en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud, conforme al artículo 57 del código sustantivo de trabajo, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, **SALUD VITALIA S.A.S.** mantendrá los elementos necesarios según la reglamentación de las autoridades sanitarias y los protocolos del SG-SST establecidos en el Capítulo XIV del presente Reglamento.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos, conforme al Capítulo XIII del presente Reglamento.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias, sentimientos, identidad de género y orientación sexual, conforme a la Constitución Política y la Ley 2466 de 2025.
6. Conceder al trabajador las licencias y permisos necesarios para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la



organización y para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo; así como las licencias de ley y permisos especiales aplicables en la institución, de conformidad con lo regulado detalladamente en el Capítulo XII del presente Reglamento. En los casos de obligatoria concesión legal, el tiempo empleado no podrá ser descontado del salario del trabajador ni exigir su compensación con tiempo igual de trabajo

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado. Igualmente, si el trabajador lo solicita, ordenar la práctica del examen médico de egreso y darle certificación sobre el particular, conforme a la Resolución 2346 de 2007 y la Resolución 1843 de 2025. Se considera que el empleador cumple de buena fe con esta obligación cuando le entrega al trabajador la orden médica respectiva, corriendo por cuenta de **SALUD VITALIA S.A.S.** el costo total de dicho examen médico ocupacional. Se considerará que el trabajador elude el examen cuando, transcurridos cinco (5) días hábiles a partir de su retiro, no se presenta ante el médico ocupacional designado, habiendo recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso si, para prestar sus servicios, lo hizo cambiar de residencia, salvo que la terminación del contrato se origine por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le deberá costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras conforme al artículo 34 del presente Reglamento y el artículo 2.2.1.2.1.2 del Decreto 1072 de 2015.

10. Conceder a las trabajadoras en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 54 parágrafo 3 del presente Reglamento, garantizando condiciones de privacidad y dignidad para su ejercicio.

11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados de maternidad o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) años que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento, cargo, horario y autorización del Inspector de Trabajo o Defensor de Familia, conforme al artículo 95 del presente Reglamento y la Ley 1098 de 2006.

13. Cumplir el presente Reglamento y mantener el orden, la convivencia y el respeto a las leyes en el entorno laboral.

14. Garantizar el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y conceder licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera, conforme al artículo 95 del presente Reglamento y al artículo 35 de la Ley 1098 de 2006.

15. Afiliar al trabajador al Sistema de Seguridad Social Integral desde el primer día de la relación laboral, conforme a la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1072 de 2015.

16. Suministrar dotación a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes, en las fechas establecidas: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre de cada año, conforme al artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo y el Capítulo XI del presente Reglamento.

17. Implementar los ajustes razonables necesarios para garantizar la participación efectiva en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad, tanto en los procesos de selección como durante la ejecución del contrato, conforme al artículo 15 numeral 13 de la Ley 2466 de 2025.

18. Informar a todos los trabajadores, al inicio de la relación laboral y cada vez que se actualice el



Reglamento Interno de Trabajo, sobre el contenido y alcance del derecho a la desconexión laboral, los canales de reporte y las consecuencias de su vulneración, conforme al artículo 87 del presente Reglamento, la Ley 2191 de 2022 y la Ley 2466 de 2025.

19. Contratar y mantener vinculado un número mínimo de trabajadores con discapacidad en los términos y condiciones previstos en la ley, conforme al artículo 15 numeral 17 de la Ley 2466 de 2025.

20. Garantizar las condiciones necesarias para la seguridad del paciente en todos los servicios habilitados por **SALUD VITALIA S.A.S.**, conforme a la Resolución 3100 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social, implementando los protocolos de seguridad clínica, reporte de eventos adversos y mejora continua de la calidad, conforme al Capítulo XIV del presente Reglamento.

21. Capacitar periódicamente a todos los trabajadores en materia de prevención del acoso laboral y sexual, convivencia laboral, igualdad de género y demás temas de protección laboral, conforme al Capítulo XVI del presente Reglamento, la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 97. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos del presente Reglamento y acatar las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **SALUD VITALIA S.A.S.** o sus representantes, según el orden jerárquico establecido en el Capítulo XVIII del presente Reglamento.

2. No comunicar a terceros información confidencial de la institución, sus propietarios, accionistas, pacientes o usuarios, cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **SALUD VITALIA S.A.S.** o a los anteriormente mencionados. Lo anterior no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, equipos, dispositivos médicos y útiles que **SALUD VITALIA S.A.S.** les haya facilitado para el desarrollo de sus labores, así como las materias primas sobrantes.

4. Mantener relaciones de respeto, consideración y trato digno con sus superiores, compañeros de trabajo, pacientes, usuarios y demás personas con quienes interactúe en el ejercicio de sus funciones.

5. Comunicar oportunamente a **SALUD VITALIA S.A.S.** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios, así como cualquier situación que represente riesgo para la seguridad del paciente, la operación o los intereses de la institución.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace las personas, los pacientes o los activos de **SALUD VITALIA S.A.S.**, conforme a los protocolos de emergencia establecidos en el Capítulo XIV del presente Reglamento.

7. Observar las medidas preventivas, de higiene y bioseguridad prescritas por las autoridades sanitarias y por **SALUD VITALIA S.A.S.**, incluyendo el cumplimiento del Manual de Bioseguridad Institucional, los protocolos de prevención y control de infecciones (IPC) y las instrucciones del SG-SST establecidas en el Capítulo XIV del presente Reglamento. El autocuidado y el uso correcto de los Elementos de Protección Personal (EPP) constituyen una de las mayores responsabilidades del trabajador.

8. Registrar en el área de Gestión Humana su domicilio, teléfono, correo electrónico y dirección de contacto, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra, conforme al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.



9. Cuidar los recursos naturales y del medio ambiente, velando por su adecuado uso y atendiendo las directrices establecidas por **SALUD VITALIA S.A.S.** en materia ambiental.

10. Ejercer responsablemente su derecho a la desconexión laboral, reportando por los canales institucionales cualquier vulneración a dicho derecho por parte de sus superiores o compañeros de trabajo, conforme al artículo 87 del presente Reglamento y la Política PO-TH-04.

11. Declarar voluntariamente al Jefe de Gestión Humana, dentro de los quince (15) días siguientes a su inicio, cualquier relación sentimental o de pareja con un compañero de trabajo con quien exista línea directa de supervisión, reporte, auditoría o evaluación de desempeño, a fin de activar el protocolo institucional de gestión de conflicto de interés, conforme al Capítulo XXI del presente Reglamento.

12. Abstenerse de ejercer cualquier modalidad de acoso laboral digital o tecnológico, incluyendo el envío o exigencia de respuesta a mensajes, correos o requerimientos laborales fuera de la jornada ordinaria de manera habitual e injustificada, conforme al artículo 87 del presente Reglamento, la Ley 2191 de 2022 y la Ley 2466 de 2025.

13. Acudir puntualmente a los turnos asignados, dado que la continuidad de la atención clínica es esencial para la seguridad del paciente. El abandono injustificado del turno sin entrega formal al relevo constituirá falta grave conforme al Capítulo XXII del presente Reglamento.

14. Cumplir con los registros clínicos e historia clínica de forma oportuna, veraz y completa, conforme a la Resolución 1995 de 1999 y demás normas vigentes sobre historia clínica. La falsificación, adulteración u omisión de registros en la historia clínica constituirá falta grave.

15. Participar activamente en los programas de reinducción, educación continuada y capacitación clínica obligatoria definidos por **SALUD VITALIA S.A.S.**, conforme al Capítulo X del presente Reglamento.

CAPÍTULO XXI

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA SALUD VITALIA S.A.S Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 98. De conformidad con el artículo 59 y 59A del Código Sustantivo del Trabajo, Artículo adicionado por el artículo 48 de la Ley 2466 de 2025. Se prohíbe a **SALUD VITALIA S.A.S.:**

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a). Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400.

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.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca **SALUD VITALIAS S.A.S.**

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.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.

6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género 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 binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal **[que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral]**.
11. 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.
 12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
 13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
 14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
 15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.
 16. En atención al principio de primacía de la realidad, se prohíbe a **SALUD VITALIA S.A.S.**, el uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las microempresas y pequeñas empresas, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador en la presente ley.

Sin perjuicio de las sanciones legales que correspondan ante la configuración de la conducta descrita en el presente artículo, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al valor de un (1) día de salario por cada día de ejecución de la conducta, contado desde el inicio de la misma hasta la fecha de pago de la indemnización, sin que en ningún caso exceda el término de veinticuatro (24) meses.

ARTÍCULO 99. Se prohíbe a los trabajadores de **SALUD VITALIA S.A.S.:**

1. Sustraer de las instalaciones, áreas clínicas, consultorios, laboratorios, salas de procedimientos, bodegas o cualquier dependencia de **SALUD VITALIA S.A.S.**, los útiles de trabajo, equipos, dispositivos médicos, insumos, materias primas, medicamentos, materiales o cualquier bien de la institución, sin autorización expresa del jefe inmediato o del Jefe de Gestión Humana.



2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicoactivas, conforme al Capítulo XV del presente Reglamento.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal porten los vigilantes o celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **SALUD VITALIA S.A.S.**, conforme al Capítulo XII del presente Reglamento.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento.
6. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles, herramientas, equipos o recursos suministrados por **SALUD VITALIA S.A.S.** en objetivos distintos del trabajo contratado, conforme al artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
9. Usar equipos de cómputo, red de internet y demás recursos tecnológicos de la empresa para realizar actividades de carácter personal, transacciones particulares, descargar archivos de música o video, instalar programas no autorizados o jugar en línea, sin autorización expresa de la empresa.
10. Atender durante la jornada laboral asuntos diferentes a los encomendados por **SALUD VITALIA S.A.S.** o realizar actividades que afecten su salud o perjudiquen la prestación del servicio.
11. Prestar directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores, trabajar por cuenta propia o en sociedad, en la misma actividad de **SALUD VITALIA S.A.S.**, cuando ello genere conflicto de interés o competencia desleal.
12. Realizar actos que deterioren la imagen institucional de **SALUD VITALIA S.A.S.**, afecten la moral en los lugares de trabajo o generen desprestigio para la institución o sus integrantes.
13. Causar daño a los equipos de informática, alterar, falsificar, introducir, borrar, ocultar o eliminar información en cualquiera de los sistemas de información institucional, o permitir el acceso a ella a personas no autorizadas.
14. Presentar cuentas de gastos ficticias, modificar gastos reales o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas.
15. Presentar documentos falsos que la empresa requiera en relación con la actividad del trabajador, a efectos de obtener un beneficio propio o para terceros.
16. Permitir que un tercero realice los trabajos que le hayan sido asignados, salvo que **SALUD VITALIA S.A.S.** así lo autorice expresamente.
17. Emplear el permiso concedido por **SALUD VITALIA S.A.S.** para fines distintos al solicitado o excederse en el mismo sin justificación alguna.
18. Utilizar las instalaciones de **SALUD VITALIA S.A.S.** o el sitio de trabajo asignado para contacto sexual o expresiones afectivas corporales.
19. Malgastar los recursos de la empresa como papelería, útiles de escritorio, servicios públicos o cualquier otro recurso, sea por negligencia, dolo o falta de cuidado.
20. Poseer negocios particulares que se relacionen con los servicios que ofrece **SALUD VITALIA S.A.S.**, convirtiéndose en competidor de la institución.
21. Retirarse del trabajo durante las horas de servicio sin permiso del superior respectivo, conforme al Capítulo XII del presente Reglamento.
22. Incumplir de manera injustificada y reiterada los indicadores de gestión, desempeño, productividad o cumplimiento definidos para el cargo durante tres (3) períodos consecutivos de medición.



23. Revelar información clínica, diagnóstica o personal de los pacientes a personas no autorizadas, incluyendo familiares del paciente sin su autorización expresa o sin que medie urgencia médica, conforme a la Ley 23 de 1981, la Ley 911 de 2004 y la Ley 1581 de 2012.
24. Realizar procedimientos clínicos, diagnósticos o terapéuticos para los cuales no se cuente con habilitación, formación o autorización institucional, conforme a la Resolución 3100 de 2019 del Ministerio de Salud.
25. Abandonar el turno o el puesto de trabajo sin haber realizado el empalme o entrega formal al trabajador que releva, cuando se trate de servicios de atención a pacientes o situaciones que requieran continuidad asistencial.
26. Utilizar equipos biomédicos, instrumentos de laboratorio, insumos clínicos o cualquier otro elemento de uso restringido sin la capacitación y autorización institucional correspondiente.
27. Fotografiar, filmar o difundir imágenes de pacientes, procedimientos clínicos, historias clínicas, resultados de laboratorio o instalaciones del servicio de salud sin autorización expresa de la institución y del paciente, conforme a la Ley 1581 de 2012 y la Ley 23 de 1981.
28. Toda conducta realizada por el empleador, superior jerárquico, compañero de trabajo o cualquier persona que ejerza funciones de dirección en **SALUD VITALIA S.A.S.**, que vulnere injustificadamente el derecho a la desconexión laboral mediante la exigencia de atención, respuesta o ejecución de actividades fuera de la jornada ordinaria de trabajo, incluyendo llamadas, mensajes, correos electrónicos, requerimientos inmediatos, programación de reuniones o entrega de reportes fuera del horario laboral. Se exceptúan las situaciones urgentes o de fuerza mayor debidamente justificadas y el personal de dirección, confianza y manejo, conforme al artículo 22 del presente Reglamento y la Ley 2191 de 2022.
29. Toda alteración, destrucción u ocultación deliberada de información, así como la omisión o negativa injustificada del jefe de área en el registro de emergencias que justifiquen el contacto con el trabajador fuera de su jornada ordinaria, conforme a la Política PO-TH-04.
30. Toda conducta de connotación sexual no consentida que vulnere la dignidad humana o afecte la integridad física, psicológica o sexual de otra persona, o genere un ambiente laboral intimidante, hostil, humillante u ofensivo, incluyendo comentarios, insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas; contacto físico no consentido; solicitud de favores sexuales a cambio de beneficios laborales; miradas, gestos o expresiones obscenas; envío o difusión de material de contenido sexual no solicitado; persecución o vigilancia con connotación sexual, conforme a la Ley 2365 de 2024 y la Política PO-TH-06.
31. Toda conducta persistente y demostrable ejercida por el empleador, superior jerárquico, subalterno o compañero de trabajo, encaminada a infundir miedo, intimidación, angustia o inducir la renuncia del trabajador, incluyendo agresiones físicas o verbales, expresiones humillantes o discriminatorias, descalificación pública, asignación arbitraria de funciones, obstaculización deliberada del trabajo, aislamiento social o trato discriminatorio, conforme a la Ley 1010 de 2006 modificada por la Ley 2365 de 2024.
32. Las relaciones sentimentales o de pareja entre trabajadores de **SALUD VITALIA S.A.S.** pertenecen al ámbito de la vida privada y no están prohibidas en sí mismas. No obstante, cuando exista línea directa de supervisión, reporte, auditoría o evaluación de desempeño entre los trabajadores involucrados, deberán declararlo voluntariamente al Jefe de Gestión Humana dentro de los quince (15) días siguientes al inicio de la relación o a la modificación de la estructura que genere el conflicto de interés. La mera existencia de la relación NO constituye falta. Solo el ocultamiento cuando exista línea directa de supervisión verificable y conflicto de interés comprobado será objeto de proceso disciplinario. De igual manera en caso que la relación sentimental afecte el



clima laboral o atente contra la moral , constituirá falta grave.

PARÁGRAFO 1: El incumplimiento de cualquiera de las anteriores prohibiciones contempladas en este artículo, se calificará y sancionará de acuerdo con la gravedad, reincidencia y la escala de faltas prevista en el Capítulo XXII del presente Reglamento, garantizando en todo caso el procedimiento disciplinario establecido en el Capítulo XXIII.

ARTÍCULO 100. En cumplimiento de la Ley 361 de 1997, la Ley 2466 de 2025, la Sentencia SU-111 de 2025 de la Corte Constitucional y la Circular 049 del 22 de mayo de 2026 del Ministerio de Trabajo, **SALUD VITALIA S.A.S.** reconoce la garantía de estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que se encuentren en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por razones de salud, en los siguientes términos:

- a) Titulares: La protección aplica a todo trabajador cuya condición de salud o discapacidad impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, y dicha condición sea conocida por el empleador. No se requiere calificación formal de pérdida de capacidad laboral para activar esta protección, conforme a la Sentencia SU-087 de 2022 de la Corte Constitucional.
- b) Obligación de ajustes razonables: Antes de considerar la terminación del vínculo laboral, **SALUD VITALIA S.A.S.** deberá agotar las medidas de rehabilitación, reintegro, readaptación y reubicación laboral disponibles, documentando las gestiones adelantadas conforme a los protocolos de estabilidad laboral reforzada establecidos por el empleador y la ARL, en coordinación con los procedimientos de reintegro (PR-ST-07, PR-ST-08, PR-ST-09) y el Manual de Reintegro Laboral PL-ST-03, cuando apliquen por incapacidad.
- c) Autorización previa del Ministerio del Trabajo: Cuando **SALUD VITALIA S.A.S.** pretenda terminar el vínculo laboral de un trabajador amparado por estabilidad laboral reforzada, deberá solicitar autorización previa a la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la Circular 049 de 2026. Esta autorización aplica independientemente del tipo de contrato. La terminación sin dicha autorización generará ineficacia del despido y el derecho al reintegro o a la indemnización adicional de ciento ochenta (180) días de salario.
- d) Presunción de discriminación: Cuando la terminación del contrato de un trabajador en situación de debilidad manifiesta por razones de salud ocurra sin autorización del Ministerio de Trabajo, se presumirá que el despido obedeció a dicha condición, trasladándose la carga de la prueba al empleador.
- e) Aplicación a contratos a término fijo: La simple expiración del plazo pactado no constituye razón suficiente para la desvinculación cuando el trabajador se encuentre en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y el trabajador ha cumplido adecuadamente sus funciones, conforme a la Sentencia T-996 de 2010 y la Sentencia SU-111 de 2025 de la Corte Constitucional.

CAPÍTULO XXII

ESCALA DE FALTAS, SANCIONES DISCIPLINARIAS Y SANCIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 101. La potestad disciplinaria de **SALUD VITALIA S.A.S.** se ejercerá conforme a los principios de legalidad, debido proceso, proporcionalidad, razonabilidad, gradualidad y favorabilidad, atendiendo la gravedad de la falta, el daño causado, la reincidencia, las circunstancias personales del trabajador y las condiciones de ejecución de la conducta, de conformidad con la Constitución Política, la ley y la jurisprudencia vigente.

Se adicionan como principios rectores:



a. Non bis in idem: Prohibición de doble sanción por el mismo hecho. Una vez impuesta y ejecutada una sanción, no podrá iniciarse un nuevo proceso disciplinario por los mismos hechos.

b. Congruencia: La sanción debe corresponder exactamente a los cargos formulados en la citación a descargos. No podrá sancionarse al trabajador por hechos distintos a los planteados en el pliego de cargos.

c. Inmediatez: El proceso disciplinario debe adelantarse en un plazo razonable desde la ocurrencia o conocimiento de la falta, conforme al artículo 7° de la Ley 2466 de 2025 y la Circular 048 del 22 de mayo de 2026 del Ministerio de Trabajo.

d. Presunción de inocencia: El trabajador se presume inocente hasta tanto no se demuestre su responsabilidad mediante el procedimiento establecido en el Capítulo XXIII del presente Reglamento.

e. In dubio pro disciplinado: En caso de duda sobre la responsabilidad del trabajador o sobre la calificación de la falta, se resolverá en favor del trabajador.

ARTÍCULO 102. SALUD VITALIA S.A.S. no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el presente Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo, conforme a los artículos 114 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 1. Para efectos del presente Reglamento se adoptan las siguientes definiciones:

FALTAS LEVES: Son aquellas conductas de menor entidad que representan un incumplimiento eventual de las obligaciones laborales, que no causan daño considerable a la institución, a los pacientes, usuarios o terceros, y que por su naturaleza son susceptibles de corrección mediante el escalonamiento disciplinario. Su reiteración puede dar lugar a una falta de mayor gravedad o a una sanción más severa.

FALTAS GRAVES: Son aquellas conductas que por su naturaleza, magnitud, reiteración o consecuencias representan un incumplimiento serio de las obligaciones laborales, causan daño significativo a la institución, a los pacientes, usuarios, compañeros o terceros, comprometen la seguridad del paciente, afectan la prestación del servicio de salud o generan riesgo para la vida o integridad de las personas. Para efectos de su sanción se clasifican en dos categorías:

(i) **Faltas graves directas:** Aquellas que por su gravedad intrínseca dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa desde la primera vez que se comprueben, sin que sea necesario el escalonamiento previo. Se identifican en la tabla del artículo 104 como aquellas cuya primera columna indica directamente terminación del contrato.

(ii) **Faltas graves por escalonamiento:** Aquellas que inician con una sanción menor pero cuya reincidencia lleva a la terminación del contrato con justa causa. Se identifican en la tabla del artículo 104 como aquellas que inician con llamado de atención escrito o suspensión y escalan a terminación.

ARTÍCULO 103. SALUD VITALIA S.A.S, ha establecido las siguientes clases de sanciones disciplinarias, las cuales se aplicarán con estricta observancia del principio de gradualidad y del debido proceso establecido en el Capítulo XXIII del presente Reglamento:

1. Amonestación verbal: Es la intervención oral y motivada que el jefe inmediato realiza al trabajador ante el primer incumplimiento leve de sus deberes. Tiene carácter preventivo y correctivo. No requiere proceso disciplinario formal pero deberá quedar registrada internamente por

el área de Gestión Humana. Esta sanción opera de manera previa al inicio del proceso disciplinario formal y no aparece en la tabla de escalonamiento porque antecede a la falta objeto de proceso.

2. Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida: Es el requerimiento escrito y motivado que se realiza al trabajador ante la reiteración de una falta leve o ante una falta que así lo requiera conforme a la tabla del artículo 102. Se registra en la hoja de vida del trabajador y podrá ser aplicado por el jefe inmediato con conocimiento del Jefe de Gestión Humana, previo agotamiento del procedimiento del Capítulo XXIII.

3. Multa: Es el descuento económico aplicable exclusivamente por retrasos o faltas injustificadas a la jornada de trabajo, sin que pueda exceder la quinta parte (1/5) de un día de salario por cada vez, conforme al artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo. No podrá imponerse multa por conductas distintas a las expresamente autorizadas por la ley. La imposición de la multa no impide que **SALUD VITALIA S.A.S.** prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o reconocimientos para los trabajadores que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones laborales.

4. Suspensión de labores sin remuneración: Es la separación temporal del trabajador de su cargo, sin remuneración, como consecuencia de una falta disciplinaria grave o de la reiteración de faltas. Su duración máxima será de ocho (8) días calendario para la primera vez y de dos (2) meses en caso de reincidencia, conforme al artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo. La imposición de la suspensión no impide que **SALUD VITALIA S.A.S.** prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo no laborado.

ARTÍCULO 104. Se establecen, además de las faltas previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el incumplimiento de las obligaciones y la incursión en las prohibiciones del mismo Código y del presente Reglamento Interno de Trabajo, las faltas clasificadas según su gravedad con la escala de sanciones correspondiente contenida en la tabla que forma parte integral de este artículo.

PARÁGRAFO 1. Las conductas descritas en la tabla de escalonamiento de faltas del presente artículo no son taxativas. Cualquier incumplimiento de las obligaciones establecidas en los Capítulos XVII, XX y XXI del presente Reglamento, así como toda violación de las disposiciones legales laborales vigentes, podrá dar lugar al proceso disciplinario correspondiente, aplicando analógicamente la sanción prevista para la conducta más similar tipificada en la tabla, conforme a los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

PARÁGRAFO 2. Las faltas graves directas que impliquen riesgo inmediato para la vida, integridad o seguridad de los pacientes, usuarios, compañeros o terceros podrán dar lugar a la terminación del contrato con justa causa desde la primera vez, independientemente del escalonamiento previsto en la tabla, conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. En todo caso, la terminación del contrato requerirá el previo agotamiento del procedimiento disciplinario establecido en el Capítulo XXIII del presente Reglamento, garantizando el derecho de defensa y contradicción del trabajador.

PARÁGRAFO 3. El escalonamiento de sanciones se aplicará dentro de un período de dos (2) años contados desde la primera sanción. Transcurrido dicho período sin reincidencia, la siguiente infracción se tratará como primera vez conforme a la tabla.

ESCALA DE FALTAS - SALUD VITALIA S.A.S.

NOTA: Si no se indica el número de concurrencia, se entiende que la sanción aplica desde la primera vez indicada. La amonestación verbal es previa al proceso disciplinario formal. La multa aplica SOLO para retrasos en la jornada (Art. 113 CST), no como sanción general. Todo proceso disciplinario requiere agotamiento del Capítulo XXIII.

FALTAS	AMONESTACIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO	MULTA	SUSPENSIÓN SIN REMUNERACIÓN	SE CONSTITUYE JUSTA CAUSA PARA TERMINAR CONTRATO
FALTAS GRAVES DIRECTAS – Terminación desde la primera vez					
Sustraer, apropiarse o facilitar la sustracción de bienes de SALUD VITALIA S.A.S. , pacientes, usuarios o terceros, incluyendo equipos, insumos clínicos o cualquier bien institucional.					Terminación del contrato con justa causa
Facilitar o concertarse para sustraer bienes de SALUD VITALIA S.A.S. o de terceros.					Terminación del contrato con justa causa
Ingresar armas de cualquier clase al sitio de trabajo, salvo personal de seguridad autorizado.					Terminación del contrato con justa causa
Ingresar, consumir o suministrar sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas, tabaco o cigarrillos electrónicos dentro de las instalaciones o durante actividades laborales externas.					Terminación del contrato con justa causa
Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, de compañeros, pacientes, usuarios o terceros, o introducir sustancias peligrosas a las instalaciones.					Terminación del contrato con justa causa

FALTAS	AMONESTACIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO	MULTA	SUSPENSIÓN SIN REMUNERACIÓN	SE CONSTITUYE JUSTA CAUSA PARA TERMINAR CONTRATO
Causar daño a sistemas de información, alterar, falsificar, borrar u ocultar datos institucionales, o permitir acceso no autorizado.					Terminación del contrato con justa causa
Prestar servicios a competidores o trabajar en la misma actividad de SALUD VITALIA S.A.S. generando conflicto de interés o competencia desleal.					Terminación del contrato con justa causa
Agredir verbalmente o físicamente, amenazar, intimidar o coaccionar a compañeros, jefes, pacientes, usuarios o cualquier persona vinculada.					Terminación del contrato con justa causa
Hacer uso de redes sociales o mensajería para denigrar, humillar o generar mal trato a compañeros, directivos o a la institución.					Terminación del contrato con justa causa
Apropiarse de bienes de cualquier persona dentro de las instalaciones de SALUD VITALIA S.A.S.					Terminación del contrato con justa causa
Presentar documentos falsos, cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas tareas no efectuadas.					Terminación del contrato con justa causa

FALTAS	AMONESTACIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO	MULTA	SUSPENSIÓN SIN REMUNERACIÓN	SE CONSTITUYE JUSTA CAUSA PARA TERMINAR CONTRATO
Divulgar o filtrar información confidencial de SALUD VITALIA S.A.S. , sus pacientes o usuarios.					Terminación del contrato con justa causa
Retener dineros de la empresa recibidos de usuarios o familiares para el pago de servicios.					Terminación del contrato con justa causa
Omitir o mentir sobre los recaudos de dinero.					Terminación del contrato con justa causa
Coartar la libertad para trabajar o impedir el desarrollo normal de las labores.					Terminación del contrato con justa causa
Poseer negocios que se relacionen con los servicios de SALUD VITALIA S.A.S. convirtiéndose en competidor.					Terminación del contrato con justa causa
Dar falso testimonio en reporte de accidentes de trabajo.					Terminación del contrato con justa causa
Violación grave de las obligaciones legales, contractuales, políticas o procedimientos de SALUD VITALIA S.A.S.					Terminación del contrato con justa causa
Detención preventiva del trabajador por más de 30 días, salvo absolución posterior.					Terminación del contrato con justa causa

FALTAS	AMONESTACIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO	MULTA	SUSPENSIÓN SIN REMUNERACIÓN	SE CONSTITUYE JUSTA CAUSA PARA TERMINAR CONTRATO
Relaciones personales entre trabajadores que afecten el ambiente laboral o generen conflictos de interés.					Terminación del contrato con justa causa
Realizar o participar en procedimientos asistenciales sin verificar la existencia del consentimiento informado cuando este sea exigido por la normatividad o por los protocolos institucionales.					Terminación del contrato con justa causa
Alterar, modificar o falsificar fórmula médica, historia clínica o cualquier documento médico o administrativo.					Terminación del contrato con justa causa
Omitir el reporte de situaciones de violencia, abuso, maltrato, negligencia o vulneración de derechos detectadas durante la atención de pacientes.					Terminación del contrato con justa causa
Omitir la aplicación de rutas, guías, protocolos o procedimientos obligatorios definidos por la normatividad vigente o por la institución cuando ello comprometa la calidad de la atención o la seguridad del paciente.					Terminación del contrato con justa causa

FALTAS	AMONESTACIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO	MULTA	SUSPENSIÓN SIN REMUNERACIÓN	SE CONSTITUYE JUSTA CAUSA PARA TERMINAR CONTRATO
Compartir usuarios, contraseñas o credenciales de acceso a sistemas de información clínica, o permitir que terceros registren información utilizando sus credenciales.					Terminación del contrato con justa causa
Violar el secreto profesional o la confidencialidad de la historia clínica.					Terminación del contrato con justa causa
Realizar, ordenar, delegar o participar en procedimientos clínicos, diagnósticos o terapéuticos sin contar con la formación, competencias, certificaciones, autorización legal o habilitación institucional exigidas para su ejecución, o excediendo el alcance autorizado para el ejercicio de sus funciones.					Terminación del contrato con justa causa
Falsificar, adulterar u omitir registros en la historia clínica o sistemas de información clínica.					Terminación del contrato con justa causa
Negarse injustificadamente a prestar atención cuando exista riesgo para la vida o integridad del paciente.					Terminación del contrato con justa causa

FALTAS	AMONESTACIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO	MULTA	SUSPENSIÓN SIN REMUNERACIÓN	SE CONSTITUYE JUSTA CAUSA PARA TERMINAR CONTRATO
Fotografiar, filmar o difundir imágenes de pacientes, procedimientos o instalaciones clínicas sin autorización expresa.					Terminación del contrato con justa causa
Presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol o sustancias psicoactivas cuando implique riesgo inmediato para pacientes (primera vez - por riesgo IPS).					Terminación del contrato con justa causa
Omitir, ocultar o informar tardíamente restricciones médicas que afecten la ejecución segura de funciones, cuando haya ocultamiento doloso.					Terminación del contrato con justa causa
Abandonar la atención de un paciente bajo su responsabilidad sin garantizar la continuidad asistencial o sin realizar la entrega formal al profesional responsable					Terminación del contrato con justa causa
FALTAS GRAVES POR ESCALONAMIENTO					
Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, alicoramiento, o bajo influencia de narcóticos.				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Faltar al trabajo o abandonarlo sin justa causa o sin permiso de SALUD VITALIA S.A.S.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa

FALTAS	AMONESTACIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO	MULTA	SUSPENSIÓN SIN REMUNERACIÓN	SE CONSTITUYE JUSTA CAUSA PARA TERMINAR CONTRATO
Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Suspender labores sin justa causa.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Hacer o participar en colectas, rifas, concursos, cadenas, ventas o captación de dinero en lugares de trabajo.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Usar útiles, herramientas, equipos o dispositivos de SALUD VITALIA S.A.S. en objetivos distintos del trabajo.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Usar equipos de cómputo, internet o recursos tecnológicos para actividades personales sin autorización.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado sin permiso del superior.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Permanecer en lugares de trabajo sin necesidad en horas distintas al horario.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa

FALTAS	AMONESTACIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO	MULTA	SUSPENSIÓN SIN REMUNERACIÓN	SE CONSTITUYE JUSTA CAUSA PARA TERMINAR CONTRATO
Ocultar trabajo defectuoso o no informar de él inmediatamente a sus superiores.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Retirarse del turno sin que se presente el relevo y sin avisar al Jefe inmediato.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Abandonar el sitio de trabajo por 15 minutos o más sin permiso del superior y sin fuerza mayor.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Ocuparse en asuntos distintos a sus labores durante horas de trabajo sin autorización.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Programar o laborar horas extras sin previa autorización de la Gerencia o Jefe de Gestión Humana.		Llamado de atención escrito			2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Dormir en el sitio de trabajo durante la jornada laboral.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Promover intrigas, difamaciones, calumnias, discordias o altercados dentro o fuera de la jornada.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
No acatar de manera oportuna y eficaz las órdenes impartidas por SALUD VITALIA S.A.S. sin justa causa.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa

FALTAS	AMONESTACIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO	MULTA	SUSPENSIÓN SIN REMUNERACIÓN	SE CONSTITUYE JUSTA CAUSA PARA TERMINAR CONTRATO
Desobedecer o violar disposiciones del Reglamento de Higiene, Seguridad Industrial o SG-SST previamente comunicadas.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Dar testimonio falso, encubrir u omitir información sobre faltas disciplinarias de otros trabajadores.				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Incurrir en descuido o negligencia que tenga como consecuencia accidente de trabajo o daños a activos.				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Cambiar o modificar por cuenta propia la jornada o turno fijado por el empleador sin autorización.				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Hacer uso del celular personal durante la jornada laboral afectando el servicio de la institución.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Dirigirse a compañeros, superiores, pacientes o usuarios de forma irrespetuosa, con expresiones obscenas, racistas, homofóbicas o sexistas.				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa

FALTAS	AMONESTACIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO	MULTA	SUSPENSIÓN SIN REMUNERACIÓN	SE CONSTITUYE JUSTA CAUSA PARA TERMINAR CONTRATO
Toda acción discriminatoria por sexo, género, identidad de género, orientación sexual, embarazo, maternidad u otra condición protegida (primera vez: suspensión por gravedad de la conducta).				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
No actuar con la debida diligencia, responsabilidad y respeto de las normas básicas de convivencia en el cargo.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Sostener discusiones en el sitio de trabajo con compañeros, superiores, pacientes o usuarios.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
No comunicar oportunamente el motivo de ausencia al trabajo, salvo imposibilidad absoluta.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Solicitar préstamos en dinero a jefes, subalternos, compañeros o pacientes.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Dejar equipos, luces o elementos encendidos después de terminada la jornada.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa

FALTAS	AMONESTACIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO	MULTA	SUSPENSIÓN SIN REMUNERACIÓN	SE CONSTITUYE JUSTA CAUSA PARA TERMINAR CONTRATO
Utilizar equipos electrónicos de SALUD VITALIA S.A.S. en actividades ajenas al trabajo.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Causar daño intencional o por negligencia a elementos de trabajo propios o de terceros.				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
No responder por los elementos de dotación asignados cuando medie negligencia o uso indebido.				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
No presentarse injustificadamente a capacitaciones, comités o reuniones programadas dentro de la jornada.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
No informar al área de Gestión Humana los cambios en datos de contacto (dirección, teléfono, correo).		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Todo acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de SALUD VITALIA S.A.S.				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Recibir dádivas, propinas o recompensa económica con la promesa de otorgar algún resultado con ocasión a sus funciones.				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Ingresar personal acompañante ajeno a la institución sin autorización previa.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa

FALTAS	AMONESTACIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO	MULTA	SUSPENSIÓN SIN REMUNERACIÓN	SE CONSTITUYE JUSTA CAUSA PARA TERMINAR CONTRATO
No garantizar el adecuado funcionamiento de los equipos de trabajo durante el turno.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
No cumplir con el trabajo asignado dentro del horario establecido.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Interrumpir el trabajo por atender llamadas o asuntos personales afectando el servicio.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
No mantener al día las actividades realizadas durante la jornada laboral.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
No velar por el orden y aseo de las sedes.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
No realizar la atención personalizada o telefónica de manera oportuna y eficaz a usuarios, pacientes o familiares.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Aumento del indicador de glosas por parte del área de facturación sin justa causa o por omisión.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
No oportunamente remitir documentación necesaria para trámites ante entes de seguridad social.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
FALTAS	AMONESTACIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO	MULTA	SUSPENSIÓN SIN REMUNERACIÓN	SE CONSTITUYE JUSTA CAUSA PARA

					TERMINAR CONTRATO
No realizar el reporte de condiciones adversas o inseguras detectadas en el puesto de trabajo.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
No cumplir con la reubicación laboral conforme a los lineamientos legales (cuando aplique).		Llamado de atención escrito			2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Tener faltantes en caja o inventarios injustificados, para quien aplique.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
No rendir cuenta oportuna de los dineros o especies confiados por el empleador.				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Malgastar recursos de la empresa por negligencia, dolo o falta de cuidado.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
No realizar reporte oportuno de información que garantice el normal desarrollo del servicio.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
No diligenciar de forma completa, clara y oportuna los formatos institucionales para el control de servicios.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Incumplir de manera injustificada y reiterada los indicadores de desempeño del cargo durante 3 períodos consecutivos.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Modificar, adicionar o copiar programas de computador de la empresa sin autorización.				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa

FALTAS	AMONESTACIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO	MULTA	SUSPENSIÓN SIN REMUNERACIÓN	SE CONSTITUYE JUSTA CAUSA PARA TERMINAR CONTRATO
Fijar o quitar leyendas o afiches de los tableros o muros de la empresa sin permiso expreso.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
No portar la dotación o uniforme durante la jornada laboral o presentarse con vestimenta que incumpla las normas de bioseguridad.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Toda conducta de acoso sexual que vulnere la dignidad, incluyendo comentarios, contacto físico, favores a cambio de beneficios, material sexual no solicitado.				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Toda conducta persistente de acoso laboral encaminada a infundir miedo, intimidación o inducir la renuncia.				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Toda conducta que vulnere injustificadamente el derecho a la desconexión laboral de forma habitual.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Alteración en la información de accidente de trabajo		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Emplear el permiso concedido para fines distintos al solicitado o excederse en el mismo sin justificación.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa

FALTAS	AMONESTACIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO	MULTA	SUSPENSIÓN SIN REMUNERACIÓN	SE CONSTITUYE JUSTA CAUSA PARA TERMINAR CONTRATO
Utilizar las instalaciones para contacto sexual o expresiones afectivas corporales.				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Ocultar relación sentimental con línea directa de supervisión cuando exista conflicto de interés comprobado.				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Mala atención a los pacientes, usuarios o sus familias.		Llamado de atención escrito			2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Divulgación indebida de información confidencial del paciente o usuario.				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Omitir la declaración oportuna de cualquier conflicto de interés que pueda afectar la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones frente a SALUD VITALIA S.A.S. o sus usuarios.				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Incumplir los lineamientos institucionales de prevención, vigilancia y control de infecciones asociadas a la atención en salud.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
No participar, sin justificación válida, en actividades obligatorias relacionadas con seguridad del paciente, auditoría clínica, habilitación,		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa

FALTAS	AMONESTACIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO	MULTA	SUSPENSIÓN SIN REMUNERACIÓN	SE CONSTITUYE JUSTA CAUSA PARA TERMINAR CONTRATO
acreditación, calidad o gestión del riesgo.					
Abandonar el turno sin empalme formal al relevo en servicios de atención a pacientes.				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Omitir, ocultar o incumplir los procedimientos institucionales de reporte y gestión de eventos adversos, incidentes de seguridad del paciente y casi errores, de conformidad con la normatividad vigente en materia de calidad y seguridad del paciente.				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
No verificar o incumplir los procedimientos institucionales de identificación segura del paciente antes de la realización de procedimientos, administración de medicamentos, toma de muestras, exámenes diagnósticos o cualquier actividad asistencial.				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Incurrir en actos de maltrato, discriminación, acoso, humillación, irrespeto o cualquier conducta que atente contra la dignidad, integridad, derechos o bienestar de los pacientes, sus familiares o acompañantes, durante la				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	2ª vez: Terminación del contrato con justa causa

FALTAS	AMONESTACIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO	MULTA	SUSPENSIÓN SIN REMUNERACIÓN	SE CONSTITUYE JUSTA CAUSA PARA TERMINAR CONTRATO
prestación de los servicios o con ocasión de estos.					
Utilizar equipos biomédicos o insumos clínicos sin capacitación o autorización institucional.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Ocultar, alterar, falsificar o no informar oportunamente a la empresa cualquier situación que afecte la validez, vigencia o continuidad de la tarjeta profesional, inscripción en el RETHUS, licencias, permisos, certificaciones o demás requisitos legales exigidos para el ejercicio de su profesión, ocupación o cargo.				Suspensión hasta 8 días sin remuneración	Terminación del contrato con justa causa
No mantener vigente, renovar oportunamente o acreditar ante SALUD VITALIA S.A.S , la póliza de responsabilidad civil profesional exigida para el ejercicio de sus funciones, cuando su contratación y renovación sean responsabilidad del trabajador.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
No registrar oportunamente notas de enfermería, evoluciones médicas u otros registros clínicos (sin daño al paciente).		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa

FALTAS	AMONESTACIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO	MULTA	SUSPENSIÓN SIN REMUNERACIÓN	SE CONSTITUYE JUSTA CAUSA PARA TERMINAR CONTRATO
FALTAS LEVES					
Presentarse a laborar después de la hora de ingreso establecida, con un retraso menor a quince (15) minutos, sin justificación		2ª vez: Llamado de atención escrito	Multa: 1/5 día salario (Art. 113 CST)	3ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	4ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Presentarse a laborar después de la hora de ingreso establecida, con un retraso de quince (15) minutos o más, sin justificación		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa
La ingesta de alimentos por fuera de los horarios establecidos para cada sede.	Amonestación verbal	2ª vez: Llamado de atención escrito		3ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	4ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Uso inadecuado del vocabulario o expresiones de afecto inapropiadas en el entorno laboral (casos de bajo impacto).	Amonestación verbal	2ª vez: Llamado de atención escrito		3ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	4ª vez: Terminación del contrato con justa causa
No usar correctamente los EPP clínicos durante procedimientos de bajo riesgo, por primera vez y sin consecuencias para el paciente.	Amonestación verbal	2ª vez: Llamado de atención escrito		3ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	4ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Incumplir los tiempos de respuesta definidos en protocolos de atención de manera ocasional y sin afectación del paciente.	Amonestación verbal	2ª vez: Llamado de atención escrito		3ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	4ª vez: Terminación del contrato con justa causa

FALTAS	AMONESTACIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO	MULTA	SUSPENSIÓN SIN REMUNERACIÓN	SE CONSTITUYE JUSTA CAUSA PARA TERMINAR CONTRATO
No reportar oportunamente el ausentismo o incapacidad al Jefe inmediato y a Gestión humana.	Amonestación verbal	2ª vez: Llamado de atención escrito		3ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	4ª vez: Terminación del contrato con justa causa
Permitir el ingreso de usuarios o familiares por fuera del horario establecido en la sede sin autorización.		Llamado de atención escrito		2ª vez: Suspensión hasta 8 días sin remuneración	3ª vez: Terminación del contrato con justa causa

ARTÍCULO 105. Cuando **SALUD VITALIA S.A.S.** evidencie que la conducta del trabajador no cuenta con tipificación textual en el presente Reglamento ni en el Código Sustantivo del Trabajo, aplicará las sanciones correspondientes a la falta que más se asemeje a la conducta, conforme a los principios de analogía y proporcionalidad. Si no se encontrare una falta similar, se aplicará por primera vez suspensión hasta por ocho (8) días sin remuneración, y por segunda vez terminación del contrato con justa causa, previo agotamiento del debido proceso establecido en el Capítulo XXIII del presente Reglamento.

PARÁGRAFO 1. La aplicación analógica de sanciones deberá ser motivada por escrito por el área de Gestión Humana, indicando expresamente la falta similar que sirve de referencia y las razones de la analogía, con el fin de garantizar el principio de legalidad y el derecho de defensa del trabajador.

ARTÍCULO 106: Cuando el trabajador incurra en una conducta distinta a las tipificadas en el artículo 104 del presente Reglamento, y dicha conducta genere detrimento en el patrimonio de **SALUD VITALIA S.A.S.**, ponga en peligro la seguridad de las personas, incluyendo pacientes, usuarios y compañeros de trabajo — o comprometa la seguridad del paciente conforme a la Resolución 3100 de 2019 del Ministerio de Salud, será considerada falta grave desde la primera vez, con las consecuencias disciplinarias propias de las faltas graves directas establecidas en los artículos 102 y 103 del presente Reglamento, previo agotamiento del debido proceso del Capítulo XXIII.

CAPÍTULO XXIII

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 107. La potestad disciplinaria de **SALUD VITALIA S.A.S.** se ejercerá con plena observancia de las garantías del debido proceso consagradas en el artículo 29 de la Constitución Política y el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º de la Ley

2466 de 2025, y los lineamientos de la Circular 048 del 22 de mayo de 2026 del Ministerio de Trabajo.

En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar como mínimo los siguientes principios:

a. Dignidad: Todo proceso disciplinario deberá desarrollarse con pleno respeto a la dignidad humana del trabajador, sin tratos humillantes, degradantes o discriminatorios.

b. Presunción de inocencia: El trabajador se presume inocente hasta tanto no se demuestre su responsabilidad mediante el procedimiento establecido en el presente capítulo.

c. In dubio pro disciplinado: En caso de duda sobre la responsabilidad del trabajador o sobre la calificación de la falta, se resolverá en favor del trabajador.

d. Proporcionalidad: La sanción impuesta deberá ser proporcional a la gravedad de la falta, el daño causado, la reincidencia y las circunstancias del caso.

e. Derecho a la defensa: El trabajador tendrá derecho a conocer los cargos que se le imputan, controvertir las pruebas en su contra, aportar las propias y ser escuchado antes de que se adopte cualquier decisión sancionatoria.

f. Contradicción y controversia de las pruebas: El trabajador tendrá acceso a todas las pruebas que fundamentan los hechos imputados y podrá contradecirlas.

g. Intimidación: La información relacionada con el proceso disciplinario tendrá carácter reservado y confidencial, y no podrá divulgarse a terceros ajenos al proceso.

h. Lealtad y buena fe: Todas las actuaciones dentro del proceso disciplinario deberán desarrollarse con lealtad, transparencia y buena fe por parte de todos los intervinientes.

i. Imparcialidad: Quienes participen en el proceso disciplinario deberán actuar con objetividad e imparcialidad, sin prejuicios ni favoritismos.

j. Respeto al buen nombre y a la honra: El proceso disciplinario no podrá utilizarse para afectar injustificadamente la reputación, el buen nombre o la honra del trabajador.

k. Non bis in idem: Ningún trabajador podrá ser sancionado dos veces por el mismo hecho. Una vez impuesta y ejecutada una sanción, no podrá iniciarse un nuevo proceso disciplinario por los mismos hechos.

l. Congruencia: La sanción impuesta debe corresponder exactamente a los cargos formulados en la citación a descargos. No podrá sancionarse al trabajador por hechos distintos a los planteados en el pliego de cargos.

ARTÍCULO 108. A fin de garantizar el debido proceso, ténganse en cuenta las siguientes definiciones:

Proceso disciplinario: El proceso disciplinario tiene por finalidad clarificar los hechos y circunstancias que rodearon el presunto incumplimiento, con el propósito de determinar la responsabilidad o no del trabajador, garantizando en todo momento los principios establecidos en el artículo 101 del presente Reglamento y el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025.

Informe de comportamientos contrarios al Reglamento Interno de Trabajo y/o al Código Sustantivo del Trabajo: Es el documento mediante el cual el superior jerárquico pone en conocimiento del área de Gestión Humana las acciones u omisiones del trabajador que atentan contra el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo, las instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, los pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales o disposiciones legales concordantes, con el fin de que sea Gestión Humana quien evalúe y aplique disciplinariamente las medidas correspondientes.



Este informe tiene carácter meramente informativo. Su remisión proviene del superior jerárquico del trabajador, se anexa a la carpeta laboral del mismo y no debe ser suscrito por quien presuntamente comete la falta. De su contenido, el área de Gestión Humana decidirá si procede o no la citación a descargos.

El informe deberá contener como mínimo los siguientes elementos:

- a. Fecha de ocurrencia de la falta.
- b. Hora de comisión de la falta.
- c. Nombre e identificación del superior jerárquico que reporta la falta.
- d. Nombre e identificación del trabajador que presuntamente comete la falta.
- e. Cargo del trabajador.
- f. Descripción clara, objetiva y detallada de los hechos, conductas u omisiones constitutivas de la presunta falta.
- g. Norma, obligación o prohibición presuntamente vulnerada.
- h. Pruebas o soportes disponibles al momento del reporte.
- i. Firma del superior jerárquico que reporta.

PARÁGRAFO 1. La presentación del informe no genera automáticamente la apertura del proceso disciplinario ni constituye sanción anticipada. Es el área de Gestión Humana quien, con base en el contenido del informe y las pruebas aportadas, determinará si existe mérito suficiente para iniciar formalmente el proceso disciplinario mediante la citación a descargos.

PARÁGRAFO 2. El informe de comportamientos deberá presentarse dentro de un plazo razonable desde la ocurrencia de los hechos, conforme al principio de inmediatez establecido en la Circular 048 del 22 de mayo de 2026 del Ministerio de Trabajo. La presentación tardía e injustificada del informe podrá afectar la validez del proceso disciplinario.

ARTÍCULO 109. El procedimiento disciplinario se adelantará conforme a las siguientes etapas, en estricto cumplimiento del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025, y los lineamientos de la Circular 048 del 22 de mayo de 2026 del Ministerio de Trabajo:

ETAPA 1. Comunicación formal de apertura del proceso:

SALUD VITALIA S.A.S. comunicará formalmente al trabajador la apertura del proceso disciplinario mediante escrito que contenga:

- a. Identificación del trabajador.
- b. Descripción clara, precisa y detallada de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, con indicación de fecha, hora y lugar de su ocurrencia.
- c. Norma, obligación o prohibición presuntamente vulnerada, con indicación del artículo del presente Reglamento o de la disposición legal correspondiente.
- d. Relación de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos imputados, las cuales deberán trasladarse al trabajador en su totalidad.
- e. Indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días hábiles. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
- f. Indicación del derecho del trabajador a designar uno (1) o dos (2) compañeros de trabajo para que lo asistan durante la diligencia de descargos, conforme al parágrafo 2° del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo. Si el trabajador pertenece a un sindicato, podrá estar asistido por



uno (1) o dos (2) representantes sindicales que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia.

g. Indicación de la posibilidad de utilizar medios tecnológicos para el desarrollo del proceso, siempre que el trabajador cuente con dichas herramientas a disposición, conforme al parágrafo 5° del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. La comunicación de apertura del proceso deberá ser entregada personalmente al trabajador con constancia de recibo, o por el medio más expedito disponible dejando constancia de su envío y recepción. Si el trabajador se negare a recibirla, se dejará constancia escrita de dicha circunstancia en presencia de un testigo.

PARÁGRAFO 2. El trabajador con discapacidad deberá contar con las medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso, conforme al parágrafo 3° del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

ETAPA 2. Término para la defensa del trabajador:

Notificada formalmente la apertura del proceso, el trabajador dispondrá de un término no inferior a cinco (5) días hábiles para:

- Manifestarse frente a los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
- Controvertir las pruebas trasladadas por **SALUD VITALIA S.A.S.**
- Allegar las pruebas que considere necesarias para sustentar su defensa.
- Solicitar la práctica de pruebas adicionales que estime pertinentes, conducentes y útiles.

Los descargos podrán presentarse de manera escrita o verbal. Si la defensa fuere verbal, se elaborará acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador, la cual deberá ser firmada por las partes, conforme al numeral 4 del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7 de la ley 2466 de 2025.

Si el trabajador no se manifiesta dentro del término establecido sin justa causa debidamente acreditada, se dejará constancia escrita de dicha circunstancia y el proceso continuará sin que ello vicie el procedimiento ni implique aceptación de los cargos.

ETAPA 3 Período probatorio:

Vencido el término para la defensa del trabajador, **SALUD VITALIA S.A.S.** procederá a:

- Analizar los descargos presentados y las pruebas aportadas por el trabajador.
- Practicar las pruebas solicitadas por el trabajador que sean pertinentes, conducentes y útiles para el esclarecimiento de los hechos.
- Recaudar las pruebas adicionales que considere necesarias para adoptar la decisión.

PARÁGRAFO 1. Las pruebas practicadas deberán ser puestas en conocimiento del trabajador para que pueda ejercer su derecho de contradicción, conforme al principio de controversia de las pruebas establecido en el artículo 101 del presente Reglamento.

ETAPA 4. Pronunciamiento definitivo motivado:

Concluido el período probatorio, **SALUD VITALIA S.A.S.** emitirá el pronunciamiento definitivo debidamente motivado, conforme al numeral 5 del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7 de la ley 2466 de 2025. La decisión deberá contener:

- Relación de los hechos investigados.
- Análisis de los descargos y pruebas practicadas.
- Valoración de cada uno de los argumentos presentados por el trabajador en su defensa.
- Norma vulnerada y calificación de la falta conforme al Capítulo XXII del presente Reglamento.



- e. Sanción impuesta, con indicación de su fundamento legal y reglamentario, o absolución del trabajador con expresión de las razones que la motivan.
 - f. Indicación expresa del recurso de impugnación procedente y del término para interponerlo.
- La decisión será notificada personalmente al trabajador o por el medio más expedito disponible, dejando constancia de su recibo.

ETAPA 5. Impugnación de la decisión:

Contra la decisión que imponga una sanción disciplinaria, el trabajador podrá impugnarla conforme al numeral 7 del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la ley 2466 de 2025, mediante el siguiente procedimiento:

Segunda instancia: Si el trabajador no está conforme con la sanción disciplinaria impuesta, podrá acudir ante el Gerente General dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la misma, quien resolverá en última instancia la impugnación presentada dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, agotando así la vía disciplinaria interna de **SALUD VITALIA S.A.S.**

PARÁGRAFO 2. El agotamiento de la vía disciplinaria interna no impide al trabajador acudir a las autoridades judiciales o administrativas competentes para ejercer sus derechos, conforme a la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 110. El procedimiento disciplinario deberá adelantarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, contado desde el conocimiento de los hechos que motivan el proceso, conforme al parágrafo 1° del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025 y la Circular 048 del 22 de mayo de 2026 del Ministerio de Trabajo. El vencimiento excesivo e injustificado de los términos podrá afectar la validez del proceso y de la sanción impuesta.

PARÁGRAFO 1. El procedimiento disciplinario podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a su disposición, conforme al parágrafo 5° del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7 de la ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 2. Para **SALUD VITALIA S.A.S.**, dado que cuenta con diez (10) o más trabajadores, el procedimiento disciplinario completo establecido en el presente capítulo es de obligatorio cumplimiento en todos los casos, conforme al parágrafo 6° del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo artículo 7 de la ley 2466 de 2025

ARTÍCULO 111. El expediente disciplinario deberá contener como mínimo los siguientes documentos:

- a. Informe de comportamientos contrarios al Reglamento Interno de Trabajo con sus soportes.
- b. Comunicación formal de apertura del proceso con constancia de entrega.
- c. Relación y traslado de pruebas al trabajador.
- d. Descargos del trabajador, escritos o en acta si fueron verbales, firmada por las partes.
- e. Pruebas practicadas durante el período probatorio.
- f. Pronunciamiento definitivo motivado con constancia de notificación.
- g. Recurso de impugnación interpuesto y su resolución, si hubiere lugar.

El expediente será custodiado por el área de Gestión Humana con carácter estrictamente reservado y confidencial. Solo podrán acceder a él el personal de Gestión Humana a cargo del proceso, el trabajador involucrado, su apoderado y las autoridades judiciales o administrativas competentes. La filtración de información del expediente disciplinario por parte de cualquier persona constituirá falta grave conforme al Capítulo XXII del presente Reglamento.



ARTÍCULO 112. Las sanciones disciplinarias impuestas conforme al presente Reglamento no eximen al trabajador de la responsabilidad civil, penal o administrativa que pueda derivarse de los mismos hechos, ni impiden que **SALUD VITALIA S.A.S.** adopte las acciones legales pertinentes ante las autoridades competentes.

ARTÍCULO 113. Cuando la falta disciplinaria también configure una conducta punible conforme al Código Penal colombiano, **SALUD VITALIA S.A.S.** podrá formular la denuncia penal correspondiente ante la Fiscalía General de la Nación, sin perjuicio de la sanción disciplinaria interna, respetando el principio de non bis in idem en lo que respecta exclusivamente al proceso interno.

ARTÍCULO 114. Cuando la falta disciplinaria sea cometida por un trabajador que goce de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, discapacidad, maternidad, fuero de paternidad o cualquier otra condición de protección especial reconocida por la ley o la jurisprudencia constitucional, el proceso disciplinario deberá adelantarse con especial diligencia en la garantía de sus derechos.

En caso que se decida dar por terminado el contrato de trabajo de un trabajador que goce de protección especial reconocida por la ley se deberá observar lo regulado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sentencia SU-111 de 2025 de la Corte Constitucional, la Circular 049 del 22 de mayo de 2026 del Ministerio de Trabajo y cualquier otra norma que regule el tema.

CAPÍTULO XXIV

RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 115. Los reclamos de los trabajadores relacionados con el cumplimiento del contrato de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo o la normatividad laboral vigente, se presentarán ante el jefe inmediato del trabajador, quien deberá dar respuesta dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su recibo.

Cuando el jefe inmediato esté directamente involucrado en el motivo del reclamo, o cuando la respuesta del jefe inmediato no satisfaga al trabajador, el reclamo deberá elevarse ante el área de Gestión Humana, la cual dará respuesta dentro de los plazos establecidos en el artículo siguiente.

Cuando el reclamo no sea resuelto satisfactoriamente por el área de Gestión Humana, el trabajador podrá acudir al Gerente General de **SALUD VITALIA S.A.S.** como última instancia interna, sin perjuicio del derecho a acudir ante las autoridades administrativas o judiciales competentes.

PARÁGRAFO 1. Ningún trabajador podrá ser objeto de represalia, sanción o desmejora en sus condiciones laborales por haber presentado un reclamo de buena fe ante las instancias establecidas en el presente artículo.

ARTÍCULO 116. SALUD VITALIA S.A.S. dispondrá de un Sistema Interno de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones (PQRSF) en materia laboral con los siguientes canales y plazos:

a) Canales:

(i) Jefe de Gestión Humana: coordinacionth@saludmedcol.com

(ii) Comité de Convivencia Laboral: cclvitalia@gmail.com

(iii) Jefe inmediato: para asuntos operativos de resolución inmediata.

(iv) Canal físico: Comunicación escrita radicada en el área de Gestión Humana con copia firmada para el trabajador como constancia de recibo.



b) Plazos de respuesta:

- Quejas generales laborales (salarios, permisos, dotación, incapacidades) Quince (15) días hábiles.
- Reclamos sobre liquidación de horas extras, vacaciones y prestaciones sociales Diez (10) días hábiles.
- Quejas sobre desconexión laboral cinco (5) días hábiles.
- Quejas de acoso laboral, acoso sexual o violencia de género. Resolución treinta (30) días hábiles.
- Quejas sobre seguridad del paciente o eventos adversos con implicación laboral cinco (5) días hábiles.

c) Trazabilidad: El Jefe de Gestión Humana registrará cada queja o reclamo con la siguiente información: fecha de recibo, nombre del trabajador, tipo de reclamo, estado de la gestión y acción tomada. Este registro estará disponible para inspecciones del Ministerio de Trabajo y será actualizado de manera permanente.

- a) **Protección Anti-Represalias:** La presentación de una PQRSF no generará represalias de ningún tipo contra el trabajador. Se entiende por represalia toda medida de desmejoramiento laboral injustificado adoptada como consecuencia directa de la presentación de la queja, que incluye entre otras: traslado injustificado de sede o cargo, cambio de turno sin fundamento operativo, reducción de salario, descenso de nivel jerárquico, suspensión sin justa causa, o terminación del contrato sin causa legal objetiva.

Cuando alguna de estas medidas ocurra dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación de la PQRSF, se presumirá que obedece a represalia, trasladándose la carga de la prueba al empleador para demostrar que la decisión tuvo fundamento objetivo, preexistente y ajeno a la queja presentada.

PARÁGRAFO 1. Esta presunción NO aplica sobre:

- (i) El reconocimiento o descuento de incapacidades médicas conforme a las reglas legales y de la EPS.
- (ii) El no otorgamiento de permisos establecidos en el artículo 52 del presente Reglamento, siguiendo lo regulado en el artículo.
- (iii) Los descuentos salariales autorizados por la ley o el contrato.
- (iv) Los procesos disciplinarios originados en hechos distintos, anteriores o independientes a la queja presentada, siempre que consten en documentación preexistente.
- (v) Las decisiones de organización del servicio con fundamento operativo verificable y aplicadas de manera general a todos los trabajadores.

PARÁGRAFO 2. El incumplimiento de esta protección anti-represalias será sancionado conforme al Capítulo XXII del presente Reglamento, y podrá generar las acciones legales correspondientes ante el Ministerio de Trabajo, conforme a la Ley 1010 de 2006 modificada por la Ley 2365 de 2024 y la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 117. Sin perjuicio de los mecanismos internos establecidos en el presente capítulo, el trabajador tendrá derecho a acudir ante las siguientes instancias externas cuando considere que sus derechos laborales han sido vulnerados:



- a. El Ministerio de Trabajo — Dirección Territorial Valle del Cauca, a través de la línea gratuita 018000112518 o en las oficinas ubicadas en la ciudad de Cali, para presentar quejas, denuncias o solicitar inspección laboral.
- b. El Inspector de Trabajo competente, para los casos que requieran intervención administrativa, como la solicitud de autorización previa para terminación de contratos de trabajadores con estabilidad laboral reforzada, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la Circular 049 del 22 de mayo de 2026.
- c. La Fiscalía General de la Nación, cuando la conducta del empleador o de algún trabajador configure un delito.
- d. Los Jueces Laborales del Circuito de Cali, cuando se trate de controversias laborales individuales que deban resolverse por la vía judicial.

PARÁGRAFO 1. SALUD VITALIA S.A.S. garantiza que el ejercicio de estos derechos por parte del trabajador no generará represalia alguna en su contra, conforme al literal d) del artículo anterior y la normatividad laboral vigente.

CAPÍTULO XXV

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 118. SALUD VITALIA S.A.S. busca crear un ambiente de trabajo armónico, equitativo y digno, promoviendo relaciones respetuosas entre todos sus trabajadores. La presente política establece los lineamientos institucionales para prevenir, detectar, atender y sancionar situaciones de acoso laboral, conforme a la Ley 1010 de 2006 modificada por la ley 2209 de 2022, los artículos 16 al 21 de la ley 2466 de 2025, la Resolución 3461 de 2025 y demás normas complementarias. Esta política hace parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y del sistema de políticas institucionales del Capítulo XVI del presente Reglamento, siendo el presente capítulo el que desarrolla en detalle el procedimiento de prevención y atención del acoso laboral.

ARTÍCULO 119. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, superior jerárquico, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, que cause perjuicio laboral o genere desmotivación en el trabajo, incluyendo las conductas ejercidas a través de medios físicos, verbales, digitales o tecnológicos, conforme a la Ley 1010 de 2006 modificada por la Ley 2209 de 2022, los artículos 16 al 21 de la ley 2466 de 2025, la Resolución 3461 de 2025 y demás normas complementarias.

PARÁGRAFO 1. No constituyen acoso laboral: las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina, los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria del empleador, la formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral, la solicitud de cumplir deberes adicionales que sean temporales y justificados, ni los comportamientos que busquen el mejoramiento del desempeño del trabajador, conforme al artículo 8° de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 120. Conforme al artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, se presumirá que existe acoso laboral en los siguientes casos:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;



- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones 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;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) 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;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- o) Acoso laboral digital o tecnológico: Toda conducta persistente y demostrable ejercida a través de medios digitales o tecnológicos (correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales, grupos de trabajo virtual u otros canales digitales), que tenga por objeto infundir miedo, intimidación, angustia o desmotivación, presionar para la ejecución de actividades fuera de la jornada ordinaria de manera habitual e injustificada, o inducir la renuncia del trabajador, conforme al artículo 87 del presente Reglamento y la Ley 2191 de 2022.

ARTÍCULO 121. SALUD VITALIA S.A.S. implementará los siguientes mecanismos preventivos orientados a generar conciencia colectiva sobre la convivencia laboral, la dignidad humana y la salud mental:

- a. Divulgación y formación: Campañas preventivas, conversatorios y capacitaciones periódicas sobre la Ley 1010 de 2006, ley 2209 de 2022, Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025 y sus implicaciones, con frecuencia mínima anual para todos los trabajadores.
- b. Espacios de diálogo: Reuniones ordinarias y extraordinarias del Comité de Convivencia Laboral para fortalecer la armonía, el buen trato y la convivencia institucional.
- c. Participación activa: Actividades diseñadas con los trabajadores para construir hábitos y valores de respeto, formular recomendaciones constructivas para mejorar el clima laboral, e identificar situaciones que puedan constituir acoso o afectar la dignidad de los trabajadores.
- d. Evaluación del clima laboral: Aplicación periódica de instrumentos de evaluación del clima organizacional y del riesgo psicosocial, conforme a la Resolución 2646 de 2008, Resolución 2404 de



2019, Resolución 2764 de 2022, Resolución 3461 de 2025 y el Capítulo XIV del presente Reglamento.

e. Acciones complementarias: Cualquier otra iniciativa definida por Gestión Humana o el SG-SST con fines preventivos o correctivos en materia de convivencia laboral.

PARÁGRAFO 1. El COPASST brindará apoyo técnico cuando se identifiquen factores de riesgo psicosocial relacionados con el acoso laboral, conforme al artículo 78 y 80 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 122. Las denuncias o quejas por acoso laboral podrán presentarse verbalmente o por escrito ante los siguientes canales institucionales:

(i) Comité de Convivencia Laboral: cclvitalia@gmail.com

(ii) Coordinación de Gestión Humana: coordinacionth@saludmedcol.com

(iii) Canal externo — cuando el presunto acosador sea un directivo o jefe inmediato: el trabajador podrá acudir directamente al Ministerio de Trabajo (línea gratuita 01-8000-112518) o al Inspector de Trabajo competente, sin necesidad de agotar la ruta interna previamente.

Se garantizará el debido proceso, la confidencialidad de las partes y la protección del denunciante contra represalias. El Comité de Convivencia Laboral evaluará los hechos y tomará las medidas preventivas o conciliatorias a que haya lugar, o activará el procedimiento disciplinario conforme al Capítulo XXIII del presente Reglamento si se confirma la conducta.

PARÁGRAFO 1. Cuando el Comité de Convivencia Laboral reciba una queja que involucre conductas de acoso sexual, deberá remitirla de inmediato a la Coordinación de Gestión Humana para su gestión técnica, conforme a la Resolución 3461 de 2025 y la Política PO-TH-06.

ARTÍCULO 123. De conformidad con el artículo 11 de la ley 1010 de 2006, **SALUD VITALIA S.A.S.** garantizará la estabilidad laboral del trabajador denunciante mediante la prohibición expresa de despido dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación de la denuncia, salvo que medie una causa legal debidamente justificada, objetiva y ajena a los hechos denunciados.

Cualquier terminación del contrato de trabajo dentro de ese período se presumirá como represalia, trasladándose la carga de la prueba al empleador para demostrar que la decisión tuvo fundamento objetivo, preexistente e independiente de la denuncia.

PARÁGRAFO 1. La presentación de denuncias maliciosas o de mala fe, con el propósito de afectar la reputación de un compañero o directivo sin fundamento real, constituirá falta grave conforme al Capítulo XXII del presente Reglamento.

ARTÍCULO 124. Conforme a la Ley 2209 de 2022, todas las acciones derivadas del acoso laboral caducan en un término de tres (3) años contados a partir de la ocurrencia de la conducta constitutiva de acoso. Vencido dicho término, no procederá acción alguna ante el Comité de Convivencia Laboral ni ante las autoridades administrativas o judiciales competentes por esos hechos específicos.

ARTÍCULO 125. La verificación de conductas constitutivas de acoso laboral dará lugar a las siguientes medidas, según la gravedad, reincidencia y circunstancias del caso, conforme al régimen disciplinario del Capítulo XXII y al procedimiento del Capítulo XXIII del presente Reglamento:

a. Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida.

b. Suspensión del contrato de trabajo sin remuneración.

c. Terminación del contrato de trabajo con justa causa, conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 1010 de 2006.



d. Denuncia ante las autoridades externas competentes cuando la conducta configure un delito, conforme al artículo 210A del Código Penal colombiano u otras normas aplicables.

ARTÍCULO 126. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley:

1. Comité de Convivencia Laboral:

SALUD VITALIA S.A.S. tendrá un Comité de Convivencia Laboral integrado de forma bipartita por dos (2) representantes de los trabajadores elegidos por votación y dos (2) representantes del empleador designados por la Gerencia, conforme al artículo 3 de la resolución 3461 de 2025. Cada representante tendrá su respectivo suplente.

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

A. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

B. Examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se formule queja o reclamo que pudieran tipificar conductas de acoso laboral al interior de la empresa.

C. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja, prohibiéndose expresamente la confrontación directa entre las partes.

D. 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.

E. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

F. En los 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 alta dirección y al área de Gestión Humana, cerrará el caso y el trabajador podrá presentar la queja ante el Inspector de Trabajo o demandar ante el juez competente.

G. Presentar a la alta dirección de **SALUD VITALIA S.A.S.**, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.

h. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité a las áreas de Gestión Humana y SST.

I. 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 Gerencia.

J. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

K. Recibidas las solicitudes, el Comité las examinará en la sesión respectiva, escuchando a las personas involucradas; construirá con ellas la recuperación de tejido convivencial si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

L. Si como resultado de su actuación el Comité considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de sus recomendaciones al área de Gestión Humana para que adelante los procedimientos correspondientes conforme al Capítulo XXIII del presente Reglamento.

M. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide ni afecta el derecho de quien se considera víctima de acoso laboral para ejercer las acciones administrativas



y judiciales establecidas en la Ley 1010 de 2006 modificada por la ley 2209 de 2022 , los artículos 16 al 21 de la ley 2466 de 2025, la Resolución 3461 de 2025 y demás normas complementarias.

PARÁGRAFO 1. El Comité de Convivencia Laboral de acuerdo al artículo 9 y 10 de la Resolución 3461 de 2025 se reunirá ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando el presidente lo cite o cuando cualquiera de sus miembros lo solicite por casos que requieran intervención inmediata por su criticidad.

PARÁGRAFO 2. Una vez recibida la queja formalmente, el Comité de Convivencia Laboral tendrá un plazo máximo de cinco (5) días hábiles para citar a las partes, revisar la documentación y dar inicio al trámite. Se entiende como recepción formal la radicación escrita de la queja ante el Comité o ante Gestión Humana con constancia de recibo.

PARÁGRAFO 3. El Comité de Convivencia Laboral actúa con carácter preventivo y conciliatorio. No tiene competencia disciplinaria ni sancionatoria. Las medidas disciplinarias son exclusivas del área de Gestión Humana conforme al Capítulo XXIII del presente Reglamento.

ARTÍCULO 127. El Comité de Convivencia Laboral deberá aprobar anualmente el cronograma de reuniones ordinarias. La convocatoria a reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias, se efectuará por medio físico o electrónico por el secretario del Comité, indicando el día, lugar, hora y agenda de la reunión con al menos siete (7) días calendario de anticipación, salvo en casos urgentes que requieran intervención inmediata, en los cuales podrá convocarse con menor anticipación. Se entienden como casos urgentes aquellos en que la conducta denunciada represente un riesgo inminente para la integridad física, psicológica o laboral del trabajador denunciante, o cuando existan indicios de represalia en curso.

ARTÍCULO 128. Las convocatorias a reuniones del Comité de Convivencia deberán contener como mínimo: lugar, fecha, hora, agenda u orden del día, responsables de cada punto de la agenda, compromisos pendientes y fechas de cumplimiento. A todas las reuniones deberá convocarse a los miembros principales e informarse a los suplentes. Si un miembro principal no puede asistir, lo comunicará a su suplente, al secretario y al presidente del Comité, con el fin de asegurar su reemplazo.

ARTÍCULO 129. La agenda de la reunión será organizada por el secretario del Comité. Las solicitudes serán radicadas y atendidas en estricto orden de llegada, salvo aquellas a las que el Comité haya decidido darles trámite urgente. El secretario acusará recibo de cada solicitud e informará al solicitante que su procedencia será analizada en la siguiente sesión. Si algún miembro del Comité declara conflicto de interés para conocer una solicitud específica, el secretario reasignará esa solicitud y dejará constancia en acta.

ARTÍCULO 130. El secretario del Comité levantará acta de cada sesión, en la que se consignará: identificación de los asistentes, cargos, orden del día, temas tratados, resultados de la sesión y compromisos adquiridos con fechas de cumplimiento y responsables. Igualmente se levantarán actas de las sesiones de escucha individual, las cuales serán incorporadas a las carpetas del caso correspondiente con carácter estrictamente confidencial. Las reuniones del Comité se realizarán preferiblemente de manera presencial. Cuando no sea posible, podrán realizarse por medios electrónicos, dejando constancia en acta, grabación de la reunión e identificación de cada participante con sus generales de ley.



ARTÍCULO 131. Las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral se articularán con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), especialmente en la identificación, evaluación, prevención e intervención de los riesgos psicosociales, con el fin de promover ambientes laborales sanos, seguros y respetuosos de la dignidad humana, conforme al artículo 80 del presente Reglamento, la Resolución 2646 de 2008, Resolución 2404 de 2019, Resolución 2764 de 2022, Resolución 3461 de 2025.

CAPÍTULO XXVI

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL

ARTÍCULO 132. De conformidad con las disposiciones de la Ley 2365 de 2024 y la circular 076 de 2025 **SALUD VITALIA S.A.S.** se compromete a mantener tolerancia cero frente a los actos que puedan enmarcarse dentro del acoso sexual en el ámbito laboral. Para ello adoptará las siguientes medidas:

1. Política institucional: Se establece una política interna de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, contenida en la Política Institucional PO-TH-06, que es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores, contratistas, practicantes y demás personas vinculadas a **SALUD VITALIA S.A.S.** en todas sus dependencias y modalidades de trabajo.
2. Rutas de acción y metodología de intervención: En el evento en que un trabajador o trabajadora considere ser víctima de acoso sexual en el ámbito laboral, podrá presentar queja o denuncia, la cual deberá incluir:
 - a. Relación detallada: qué ocurrió, cómo, cuándo, dónde y quiénes participaron.
 - b. Identificación: nombre completo de la persona denunciada y su cargo.
 - c. Soportes: elementos probatorios (documentales, digitales, testimonios, etc.) si existen.

La víctima podrá reportar a través de los siguientes canales internos:

- Comité de Convivencia Laboral: cclvitalia@gmail.com
- Coordinación de Gestión Humana: coordinacionth@saludmedcol.com
- O por cualquier otro medio que garantice la comunicación con el área de Gestión Humana.

Cuando la persona presuntamente responsable sea un directivo, jefe inmediato o tenga influencia sobre las instancias internas de reporte, la víctima podrá acudir directamente a los siguientes canales externos, sin necesidad de agotar la ruta interna previamente:

- Ministerio de Trabajo — Línea gratuita 018000112518.
- Fiscalía General de la Nación — para conductas que puedan constituir delito conforme al artículo 210A del Código Penal colombiano.

El Jefe de Gestión Humana atenderá de manera prioritaria la queja, brindará orientación y acompañamiento para acceder a los canales internos o externos según corresponda, y pondrá en marcha el procedimiento establecido en la Política PO-TH-06, garantizando la confidencialidad, el trato justo, la presunción de inocencia y la protección a la víctima.

PARÁGRAFO 1. Conforme a la Resolución 3461 de 2025, si el Comité de Convivencia Laboral recibe una queja de acoso sexual, está obligado a remitirla de inmediato al Jefe de Gestión Humana para su gestión técnica, sin que ello implique pérdida de confidencialidad ni dilación en la atención a la víctima.

3. Denuncia ante autoridades externas: En caso de que la víctima así lo considere, o de oficio dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados, **SALUD VITALIA S.A.S.** procederá a realizar la respectiva denuncia ante la autoridad competente, en especial cuando la conducta configure el delito de acoso sexual tipificado en el artículo 210A del Código Penal colombiano.

4. Calificación de la falta y sanción: **SALUD VITALIA S.A.S.**, en consonancia con su compromiso de tolerancia cero, califica como falta grave cualquier conducta que pueda enmarcarse dentro de la definición de acoso sexual en el ámbito laboral. En consecuencia, una vez comprobada la conducta mediante el procedimiento disciplinario establecido en el Capítulo XXIII del presente Reglamento, constituirá justa causa para la terminación del contrato de trabajo, conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones penales a que hubiere lugar.

El procedimiento completo de investigación, incluyendo las cuatro (4) fases — (i) Reporte y Protección: orientación sobre apoyo externo y medidas cautelares (reubicación, cambio de turno, trabajo remoto) dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la queja; (ii) Investigación: confidencial, objetiva e imparcial en máximo treinta (30) días hábiles desde el acuse de recibo; (iii) Decisión y Sanciones: con base en el informe de hallazgos, pudiendo incluir la terminación del contrato con justa causa previo agotamiento del debido proceso; (iv) Cierre y Seguimiento: por seis (6) meses para verificar el cumplimiento de medidas y la ausencia de represalias — se rige íntegramente por la Política de Prevención y Atención de Acoso y Violencia Sexual PO-TH-06, la cual forma parte integral del presente Reglamento y prevalece en lo específico sobre las disposiciones generales del Capítulo XXIII.

5. Garantías y prohibición de represalias:

a. Buena fe: La presentación de una queja de acoso sexual de buena fe no tendrá impacto adverso en la situación laboral del trabajador denunciante.

b. Denuncias maliciosas: La presentación de denuncias infundadas o maliciosas con el fin de dañar a terceros será tratada como falta grave, conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el Capítulo XXII del presente Reglamento.

c. Represalias: Cualquier medida adversa contra la víctima o los testigos dentro de los seis (6) meses posteriores a la denuncia se presumirá como represalia y será sancionada conforme a la Ley 2365 de 2024 y el Capítulo XXII del presente Reglamento.

d. De conformidad al artículo 14 de la ley 2365 de 2024, **SALUD VITALIA S.A.S.**, garantizará la estabilidad laboral del trabajador denunciante mediante la prohibición expresa de despido dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación de la denuncia, salvo que medie una causa legal debidamente justificada, objetiva y ajena a los hechos denunciados.

Cualquier terminación del contrato de trabajo dentro de ese período se presumirá como represalia, trasladándose la carga de la prueba al empleador para demostrar que la decisión tuvo fundamento objetivo, preexistente e independiente de la denuncia.

PARÁGRAFO 2. La presentación de denuncias maliciosas o de mala fe, con el propósito de afectar la reputación de un compañero o directivo sin fundamento real, constituirá falta grave conforme al Capítulo XXII del presente Reglamento.

CAPÍTULO XXVII

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES

ARTÍCULO 133. SALUD VITALIA S.A.S. se compromete a promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, garantizando condiciones equitativas de acceso, desarrollo, reconocimiento y trato, así como la prevención de toda forma de discriminación, acoso o violencia basada en el género, la orientación sexual o la identidad de género, conforme a la Constitución Política de Colombia, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1496 de 2011, artículo 16 al 20 de la Ley 2466 de 2025 y la Política Institucional de Igualdad de Género y Oportunidades PO-TH-03, la cual forma parte integral del presente Reglamento.



ARTÍCULO 134. Principios:

- a. Igualdad de trato y oportunidades: Todas las personas tienen derecho a las mismas condiciones de empleo, formación, remuneración y desarrollo profesional, sin distinción de sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, estado civil, religión, raza o condición social.
- b. Equidad salarial: **SALUD VITALIA S.A.S.** adoptará criterios objetivos para la definición de escalas salariales, asegurando que la asignación de remuneraciones responda a la valoración del cargo, la complejidad de las funciones y el desempeño individual, eliminando cualquier sesgo basado en el género, conforme a la Ley 1496 de 2011 y ley 2466 de 2025.
- c. Respeto y dignidad: Se fomenta un entorno laboral libre de estereotipos, discriminación, acoso o violencia de género, orientación sexual o identidad de género.
- d. Corresponsabilidad: **SALUD VITALIA S.A.S.** reconoce el cuidado como un derecho y una responsabilidad compartida. Se promoverá que los hombres ejerzan plenamente sus licencias y permisos de cuidado, garantizando que esto no afecte sus oportunidades de promoción o estabilidad laboral.
- e. Confidencialidad y no represalia: Toda denuncia relacionada con discriminación o violencia de género será tratada de manera confidencial, garantizando protección frente a posibles represalias conforme a la Ley 1257 de 2008, la Ley 1496 de 2011, artículo 16 al 20 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 135. Compromisos institucionales:

SALUD VITALIA S.A.S. se compromete a:

- a. Promover la equidad en los procesos de selección, contratación y promoción de personal, asegurando que las decisiones se tomen con base en el mérito, la competencia y la capacidad, sin discriminación por razones de género.
- b. Garantizar igualdad de oportunidades de formación y desarrollo profesional para todos los trabajadores.
- c. Implementar medidas de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, favoreciendo un ambiente inclusivo.
- d. Prevenir, atender y sancionar cualquier acto de acoso laboral, acoso sexual o discriminación por razones de género.
- e. Sensibilizar y capacitar al personal en temas de igualdad, equidad, diversidad e inclusión, con frecuencia mínima anual.
- f. Vigilar el cumplimiento de esta política a través del área de Gestión Humana y del Comité de Convivencia Laboral.
- g. Mantener actualizado un registro interno de referencia con los rangos salariales por nivel jerárquico y los criterios objetivos que justifican las diferencias de remuneración, conforme a la Ley 1496 de 2011.

ARTÍCULO 136. Mecanismos de aplicación:

Las quejas o denuncias relacionadas con actos de discriminación, acoso o violencia basada en género podrán presentarse ante:

(i) Comité de Convivencia Laboral: cclvitalia@gmail.com

(ii) Coordinación de Gestión Humana: coordinacionth@saludmedcol.com

El Comité de Convivencia Laboral actuará con carácter preventivo y conciliatorio, sin competencia disciplinaria ni sancionatoria, conforme a la normatividad vigente. Las situaciones que configuren faltas disciplinarias serán tratadas conforme al Capítulo XXII y al procedimiento del Capítulo XXIII del presente Reglamento.



Sin perjuicio de lo anterior, y con el fin de garantizar la integridad de la presunta víctima y evitar su revictimización durante el tiempo que dure la investigación, **SALUD VITALIA S.A.S.** activará de manera inmediata las siguientes medidas de protección, según la gravedad del caso y la viabilidad operativa:

- a. Cambio de sede o reubicación física del puesto de trabajo.
- b. Limitación de contacto físico o digital entre las partes involucradas.
- c. Implementación de esquemas de trabajo remoto cuando la naturaleza del cargo lo permita.
- d. Orientación jurídica y psicológica inicial para el acceso a las autoridades competentes, si la conducta constituye un presunto delito.

ARTÍCULO 137. Seguimiento y evaluación:

El área de Gestión Humana realizará seguimiento periódico y una revisión anual documentada de la aplicación de esta política, proponiendo acciones de mejora continua. Como mínimo, el informe anual incluirá los siguientes indicadores:

- a. Número de quejas o denuncias por discriminación, acoso o violencia de género recibidas y resueltas.
- b. Tiempo promedio de resolución de casos.
- c. Porcentaje de cargos de dirección ocupados por mujeres.
- d. Análisis de brecha salarial por área y nivel de cargo, conforme a la Ley 1496 de 2011.
- e. Número de capacitaciones realizadas en materia de igualdad de género y porcentaje de cobertura.
- f. Número de trabajadores que ejercieron licencias y permisos de cuidado.

Dicho informe será presentado a la Gerencia y estará disponible para consulta del Comité de Convivencia Laboral.

CAPÍTULO XXVIII

TELETRABAJO

Ley 1221 de 2008 — Decreto 884 de 2012 — Ley 2466 de 2025

ARTÍCULO 138. Las siguientes disposiciones regulan el teletrabajo en **SALUD VITALIA S.A.S.**, conforme a la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, artículos 52 al 55 de la Ley 2466 de 2025. Definiciones:

1. Teletrabajo: Es una modalidad laboral que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y el empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. El teletrabajo puede revestir las siguientes formas:

- a) Teletrabajo autónomo: Aquel en que el teletrabajador puede escoger un lugar para trabajar, distinto de la sede física del empleador, para ejercer su actividad a distancia de manera permanente, acudiendo a las instalaciones solo cuando el empleador lo requiera.
- b) Teletrabajo móvil: Aquel en que el teletrabajador no tiene un lugar de trabajo establecido y utiliza dispositivos móviles para el desempeño de sus funciones.
- c) Teletrabajo híbrido: Aquel en que el teletrabajador labora mínimo dos o tres días a la semana en su domicilio y el resto del tiempo en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo presencial y virtual durante la jornada laboral semanal, requiriendo flexibilidad organizacional y responsabilidad, confianza, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y del empleador.



d) Teletrabajo transnacional: Aquel en que el teletrabajador de una relación laboral celebrada en Colombia labora desde otro país. Es responsabilidad del teletrabajador mantener su situación migratoria regular cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad en el exterior. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

OBLIGACIONES ADICIONALES EN TELETRABAJO TRANSNACIONAL: (i) **SALUD VITALIA S.A.S.** cubrirá un seguro de prestaciones asistenciales en salud para el trabajador durante el teletrabajo transnacional. (ii) El auxilio de transporte se sustituirá por el auxilio de conectividad conforme a la normatividad vigente, cuando el trabajador devengue hasta dos (2) SMMLV. (iii) El trabajador presentará solicitud escrita al Jefe de Gestión Humana con mínimo treinta (30) días de antelación. **SALUD VITALIA S.A.S.** responderá dentro de los quince (15) días hábiles siguientes. Una vez aprobado, se suscribirá el otrosí correspondiente al contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 1. Dado que **SALUD VITALIA S.A.S.** opera como IPS de atención directa a pacientes con enfermedades autoinmunes, el teletrabajo autónomo y transnacional aplica exclusivamente para los cargos administrativos cuyas funciones no requieran presencia física para la atención de pacientes. Los cargos clínicos y asistenciales solo podrán acceder al teletrabajo híbrido en los componentes de su labor que no impliquen contacto directo con el paciente, previa evaluación y aprobación del Jefe Inmediato, Jefe de Gestión Humana y la Gerencia General.

e) Teletrabajo temporal o emergente: Modalidad aplicable en situaciones concretas como emergencias sanitarias, desastres naturales u otras circunstancias de fuerza mayor que impidan la prestación presencial del servicio, sin perjuicio de las normas legales sobre trabajo en casa.

2. **Teletrabajador:** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de las instalaciones de **SALUD VITALIA S.A.S.**

PARÁGRAFO 1. Para efectos del presente Reglamento, no son teletrabajadores aquellos que, por disposición del empleador, prestan sus servicios en las sedes de un tercero.

ARTÍCULO 139. El teletrabajo en **SALUD VITALIA S.A.S.** no constituye obligación ni derecho adquirido del trabajador. La empresa es autónoma para determinar, en el marco de la normatividad vigente, las condiciones en que establecerá el teletrabajo respecto de sus dependencias o de trabajadores específicos.

PARÁGRAFO 1. El trabajador que desee acceder a la modalidad de teletrabajo deberá presentar solicitud escrita al Jefe de Gestión Humana, indicando la modalidad solicitada, las razones que la justifican y las condiciones del lugar de trabajo propuesto. **SALUD VITALIA S.A.S.** evaluará la solicitud atendiendo las necesidades del servicio y responderá dentro de los quince (15) días hábiles siguientes. En caso de aprobación, se suscribirá el otrosí correspondiente al contrato de trabajo. En caso de denegación, la empresa comunicará su decisión de forma motivada y por escrito.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores en modalidad de teletrabajo que devenguen hasta dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) tendrán derecho al auxilio de conectividad equivalente al auxilio de transporte legalmente establecido, en sustitución de este último, conforme al artículo 53 de la ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 140. El teletrabajo podrá ser revertido al trabajo presencial en cualquier momento por decisión de **SALUD VITALIA S.A.S.**, cuando las necesidades del servicio, la naturaleza de las funciones o las condiciones de seguridad y salud en el trabajo así lo requieran, o por solicitud del trabajador debidamente justificada. La reversión se comunicará al trabajador con una anticipación



mínima de treinta (30) días calendario, salvo en casos de fuerza mayor o urgencia operativa debidamente justificados.

PARÁGRAFO 1. El paso del trabajo presencial al teletrabajo y viceversa no implica modificación de las condiciones salariales ni de las prestaciones sociales del trabajador.

ARTÍCULO 141. Previo aviso al trabajador con al menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, **SALUD VITALIA S.A.S.** podrá efectuar visitas programadas al lugar de ejecución del teletrabajo para verificar las condiciones en que se desarrolla, realizar auditorías o efectuar adecuaciones técnicas necesarias.

PARÁGRAFO 1. Cuando sea designado como lugar de teletrabajo la residencia permanente o temporal del trabajador, o cualquier otro lugar fijo, el trabajador deberá informar a **SALUD VITALIA S.A.S.** con no menos de un (1) mes de anticipación cualquier cambio de dicho lugar, así sea ocasional.

ARTÍCULO 142. El teletrabajador de **SALUD VITALIA S.A.S.** tiene los mismos derechos laborales que el trabajador presencial en materia de jornada, horas extras, descansos y desconexión laboral, conforme al Capítulo VI y al artículo 87 del presente Reglamento y la Ley 2191 de 2022. En consecuencia:

- a. El teletrabajador no estará obligado a atender comunicaciones, correos ni requerimientos laborales fuera de su jornada ordinaria de trabajo.
- b. La jornada del teletrabajador será la misma establecida en el Capítulo VI del presente Reglamento para su cargo.
- c. El trabajo suplementario en teletrabajo deberá ser autorizado previamente conforme al artículo 33 del presente Reglamento y será remunerado con los recargos legales correspondientes.

ARTÍCULO 143. El teletrabajador se compromete con la suscripción de su contrato de trabajo a dar un uso adecuado a los equipos suministrados por **SALUD VITALIA S.A.S.**, a los programas instalados y a la información institucional a la que tenga acceso. Mediante circular, se informará al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y las sanciones aplicables por su incumplimiento, conforme al artículo 5° del Decreto 884 de 2012.

ARTÍCULO 144. SALUD VITALIA S.A.S. garantizará al teletrabajador las mismas condiciones de seguridad y salud en el trabajo que al trabajador presencial, conforme al Capítulo XIV del presente Reglamento, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. En particular:

- a. Realizará la identificación de peligros y evaluación de riesgos del lugar de teletrabajo antes del inicio de la modalidad.
- b. Suministrará los elementos de protección personal requeridos según las condiciones del lugar de trabajo.
- c. Incluirá al teletrabajador en los programas de medicina preventiva, vigilancia epidemiológica y capacitaciones del SG-SST.
- d. Garantizará la cobertura del teletrabajador ante la ARL por accidentes de trabajo ocurridos durante la jornada y en el lugar acordado para el teletrabajo.

PARÁGRAFO 1. El teletrabajador deberá informar de manera inmediata al área de Gestión Humana y al responsable del SG-SST cualquier accidente, incidente o condición insegura que se presente en el lugar de teletrabajo durante la jornada laboral.



CAPÍTULO XXIX

TRABAJO REMOTO - LEY 2121 DE 2021

ARTÍCULO 145: Cuando **SALUD VITALIA S.A.S.** haga uso de lo preceptuado en la Ley 2121 de 2021, por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo y regularlo, el trabajo remoto será pactado de manera voluntaria entre las partes mediante acuerdo escrito, garantizando los mismos derechos laborales de que gozan todos los trabajadores. **SALUD VITALIA S.A.S.** notificará por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación del trabajo remoto, indicando el período de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta modalidad, conforme al artículo 9 inciso 2 de la Ley 2121 de 2021.

PARÁGRAFO 1. El trabajo remoto es una modalidad laboral permanente distinta al trabajo en casa, que se rige exclusivamente por la Ley 2121 de 2021 y no por la Ley 2088 de 2021. No requiere una situación de emergencia o fuerza mayor para su implementación y se pacta por acuerdo de voluntades con carácter estable mediante otrosí al contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 2. Dado que **SALUD VITALIA S.A.S.** opera como Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) de atención directa a pacientes, el trabajo remoto aplica exclusivamente para los cargos administrativos cuyas funciones no requieran presencia física para la atención de pacientes. Los cargos clínicos y asistenciales no podrán acceder a esta modalidad en los componentes de su labor que impliquen contacto directo con el paciente.

ARTÍCULO 146: La ejecución del contrato de trabajo remoto en **SALUD VITALIA S.A.S.** no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios, conforme al artículo 8 de la Ley 2121 de 2021. **SALUD VITALIA S.A.S.** podrá acordar con el trabajador que este disponga de sus propios equipos y demás herramientas para la ejecución del contrato, lo cual deberá quedar expresamente estipulado en el otrosí correspondiente.

PARÁGRAFO 1. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador y previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales. En todo momento deberá contar con conexión y cobertura a internet e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor, así como de cualquier cambio en dicho lugar con al menos quince (15) días de anticipación.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores remotos que devenguen hasta dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes tendrán derecho al auxilio de conectividad equivalente al auxilio de transporte legalmente establecido, en sustitución de este último, conforme al Decreto 771 de 2020 y la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 147: SALUD VITALIA S.A.S. podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones para los siguientes casos:

- a.** Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y equipos de trabajo para la realización de la labor.
- b.** Instalación o actualización manual de programas o aplicativos en los equipos de trabajo.
- c.** Citación para proceso disciplinario, audiencia de descargos o cualquier diligencia requerida en el marco del procedimiento disciplinario establecido en el Capítulo correspondiente del presente Reglamento Interno de Trabajo.
- d.** Actividades de inducción, reinducción, capacitación, evaluación de desempeño o cualquier otra actividad institucional que requiera presencia física.



ARTÍCULO 148. SALUD VITALIA S.A.S. realizará control de horarios y cumplimiento de funciones en el trabajo remoto mediante el uso de herramientas tecnológicas u otros medios, respetando en todo momento la intimidad y privacidad del trabajador remoto y el derecho a la desconexión laboral, conforme al artículo 17 inciso 2 de la Ley 2121 de 2021, la Política Institucional PO-TH-04 y la Ley 2191 de 2022.

ARTÍCULO 149. SALUD VITALIA S.A.S. garantizará en todo momento los descansos de lactancia y los tiempos de licencia de maternidad a que tiene derecho la madre trabajadora y lactante en modalidad de trabajo remoto, conforme a las disposiciones del Capítulo XII del presente Reglamento, sin que ello implique desmejora de sus condiciones laborales.

ARTÍCULO 150. La cláusula de exclusividad en los contratos de trabajo remoto solo será aplicable cuando la naturaleza del cargo, el acceso a información sensible o confidencial, o la seguridad del servicio de salud así lo justifiquen, conforme al artículo 4 literal f de la Ley 2121 de 2021. Dicha cláusula deberá constar de manera expresa y motivada en el contrato individual de trabajo o en el otrosí correspondiente. En ningún caso la cláusula de exclusividad podrá implicar vulneración del derecho al trabajo ni a la desconexión laboral del trabajador.

ARTÍCULO 151. Durante el trabajo remoto, además de las obligaciones propias del cargo establecidas en el Capítulo XVII y en el Capítulo XX del presente Reglamento, el trabajador tendrá las siguientes obligaciones específicas:

- 1.** Informar a **SALUD VITALIA S.A.S.** cualquier novedad en el desempeño del cargo dentro del día hábil siguiente a su ocurrencia.
- 2.** Cumplir con sus obligaciones de trabajo bajo los principios de confianza, autorregulación y buena fe.
- 3.** Cumplir con la jornada de trabajo en el horario ordinario establecido en el Capítulo VI del presente Reglamento.
- 4.** Repartir su tiempo de descanso de manera responsable, respetando el derecho a la desconexión laboral conforme a la Política Institucional PO-TH-04 y la Ley 2191 de 2022.
- 5.** Custodiar la información de **SALUD VITALIA S.A.S.**, sus pacientes y usuarios, evitando que sea conocida o utilizada por terceros no autorizados, conforme al Capítulo XX del presente Reglamento.
- 6.** Cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo implementadas por **SALUD VITALIA S.A.S.**, conforme al Capítulo XIV del presente Reglamento.
- 7.** Cuidar los equipos de propiedad de **SALUD VITALIA S.A.S.** que le sean facilitados para la prestación del servicio y devolverlos en buen estado cuando se requiera el retorno a la modalidad presencial o cuando termine el contrato de trabajo.
- 8.** No divulgar total ni parcialmente información de ninguna índole correspondiente a **SALUD VITALIA S.A.S.**, sus pacientes, usuarios o procesos internos, so pena de las consecuencias disciplinarias establecidas en el Capítulo de escala de faltas y sanciones del presente Reglamento.
- 9.** Cumplir con las indicaciones e instrucciones impartidas por **SALUD VITALIA S.A.S.** y por las autoridades locales y nacionales competentes durante el desarrollo del trabajo remoto.

ARTÍCULO 152. Son obligaciones especiales de **SALUD VITALIA S.A.S.** durante el trabajo remoto, conforme a la Ley 2121 de 2021:



- a. Suministrar los equipos, programas y herramientas necesarios para el desempeño de las funciones, salvo acuerdo en contrario debidamente documentado en el otrosí del contrato de trabajo.
- b. Garantizar la cobertura del trabajador remoto ante la ARL por accidentes de trabajo ocurridos durante la jornada laboral y en el lugar acordado para el trabajo remoto.
- c. Incluir al trabajador remoto en todos los programas del SG-SST, medicina preventiva y vigilancia epidemiológica, conforme al Capítulo XIV del presente Reglamento.
- d. Realizar la identificación de peligros y evaluación de riesgos del lugar de trabajo remoto antes del inicio de la modalidad, con el visto bueno de la ARL.
- e. Respetar el derecho a la desconexión laboral del trabajador remoto conforme a la Política Institucional PO-TH-04 y la Ley 2191 de 2022.
- f. Garantizar la igualdad de condiciones laborales, salariales y prestacionales del trabajador remoto respecto de los trabajadores presenciales que desempeñen funciones equivalentes.
- g. Garantizar los descansos de lactancia, licencias y permisos a que tenga derecho el trabajador remoto en los mismos términos que los trabajadores presenciales, conforme al Capítulo XII del presente Reglamento.

ARTÍCULO 153. Durante el trabajo remoto se mantendrán vigentes todas las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en el presente Reglamento Interno de Trabajo. El personal de dirección, confianza y manejo estará excluido de las disposiciones sobre jornada máxima y remuneración del trabajo suplementario, conforme al artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones del Capítulo VI del presente Reglamento.

ARTÍCULO 154. El trabajo remoto podrá ser revertido al trabajo presencial en cualquier momento por decisión motivada de **SALUD VITALIA S.A.S.** cuando las necesidades del servicio, la naturaleza de las funciones o las condiciones de seguridad y salud en el trabajo así lo requieran, o por solicitud motivada del trabajador. La reversión se comunicará al trabajador con una anticipación mínima de treinta (30) días calendario, salvo en casos de fuerza mayor o urgencia operativa debidamente justificados. El retorno al trabajo presencial no implica modificación de las condiciones salariales ni de las prestaciones sociales del trabajador, ni requiere suscripción de modificación al contrato de trabajo.

CAPÍTULO XXX

TRABAJO EN CASA Ley 2088 de 2021 – Decreto 649 de 2022

ARTÍCULO 155. El trabajo en casa es una medida temporal y excepcional mediante la cual **SALUD VITALIA S.A.S.** puede habilitar a sus trabajadores para prestar sus servicios desde su domicilio o lugar de residencia, sin que ello implique modificación del contrato de trabajo ni constituya una modalidad permanente de prestación del servicio, conforme a la Ley 2088 de 2021 y decreto 649 de 2022.

PARÁGRAFO 1. El trabajo en casa se diferencia del teletrabajo y del trabajo remoto en que es una medida temporal con una duración máxima de tres (3) meses, prorrogables por tres (3) meses más por una sola vez, conforme al artículo 7 de la Ley 2088 de 2021. Superado ese término sin que cesen las causas que lo motivaron, **SALUD VITALIA S.A.S.** deberá formalizar la modalidad de trabajo mediante las figuras del teletrabajo o el trabajo remoto según corresponda.



PARÁGRAFO 2. El trabajo en casa no constituye derecho adquirido del trabajador ni puede ser reclamado como tal. Su habilitación es una decisión unilateral y discrecional de **SALUD VITALIA S.A.S.**, sujeta a las necesidades del servicio y a la naturaleza de las funciones del cargo.

ARTÍCULO 156. El trabajo en casa podrá ser habilitado por **SALUD VITALIA S.A.S.** en los siguientes casos:

- a.** Emergencias sanitarias, epidemias, pandemias o calamidades públicas declaradas por autoridad competente que impidan o dificulten la presencialidad.
- b.** Desastres naturales, hechos catastróficos o situaciones de fuerza mayor que afecten las instalaciones de **SALUD VITALIA S.A.S.** o el desplazamiento de los trabajadores.
- c.** Medidas de protección para trabajadores víctimas de violencia intrafamiliar o de pareja, conforme al numeral 13 del artículo 51 del Capítulo XII del presente Reglamento y la Ley 2466 de 2025.
- d.** Medidas de protección para trabajadores con condición de discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, cuando la presencialidad represente un riesgo para su integridad, conforme al artículo 98 del presente Reglamento.
- e.** Cierre temporal total o parcial de las sedes de **SALUD VITALIA S.A.S.** por razones administrativas, de mantenimiento, de orden público u otras causas debidamente justificadas.
- f.** Cualquier otra situación excepcional que a juicio de **SALUD VITALIA S.A.S.** justifique la implementación temporal de esta medida, conforme a la Ley 2088 de 2021.

PARÁGRAFO. Dado que **SALUD VITALIA S.A.S.** es una IPS de atención directa a pacientes con enfermedades autoinmunes, el trabajo en casa aplica únicamente para los cargos cuyas funciones sean susceptibles de ejecutarse de manera remota sin comprometer la atención al paciente, la seguridad clínica o la continuidad del servicio de salud. Los cargos que impliquen atención directa al paciente no podrán acceder a esta modalidad en los componentes asistenciales de su labor.

ARTÍCULO 157. SALUD VITALIA S.A.S. habilitará el trabajo en casa mediante comunicación escrita dirigida al trabajador, en la que se indicará:

- a.** La causa que motiva la habilitación del trabajo en casa.
- b.** El período de tiempo durante el cual operará la medida, con indicación de fecha de inicio y fecha estimada de finalización.
- c.** Las funciones que el trabajador deberá desempeñar durante el período de trabajo en casa.
- d.** Los medios tecnológicos, equipos y herramientas disponibles para el desarrollo de las labores.
- e.** El horario de trabajo aplicable, que será el mismo establecido en el Capítulo VI del presente Reglamento para el cargo del trabajador.
- f.** Los canales de comunicación institucional habilitados durante el período de trabajo en casa.

PARÁGRAFO 1. La comunicación de habilitación del trabajo en casa no requiere la firma ni aceptación expresa del trabajador para su validez, dado su carácter unilateral y temporal, salvo en los casos del literal c) del artículo anterior donde la medida es de carácter protector y requiere el consentimiento de la víctima.

PARÁGRAFO 2. Cuando la urgencia de la situación no permita la notificación previa por escrito, **SALUD VITALIA S.A.S.** podrá habilitar el trabajo en casa de manera verbal o por medios digitales, procediendo a la formalización escrita dentro de los dos (2) días hábiles siguientes.

ARTÍCULO 158. Durante el trabajo en casa se mantendrán vigentes todas las condiciones laborales pactadas en el contrato de trabajo, incluyendo:

- a.** El salario y todas las prestaciones sociales en los mismos términos pactados.

b. La jornada laboral ordinaria establecida en el Capítulo VI del presente Reglamento. El trabajo suplementario durante el trabajo en casa deberá ser autorizado previamente conforme al Capítulo VIII del presente Reglamento y será remunerado con los recargos legales correspondientes.

c. El derecho a la desconexión laboral conforme a la Política Institucional PO-TH-04, el artículo 22 del presente Reglamento y la Ley 2191 de 2022.

d. El auxilio de transporte, cuando a él hubiere lugar, se mantendrá durante el trabajo en casa conforme a la Ley 2088 de 2021, a diferencia del teletrabajo y el trabajo remoto donde se sustituye por el auxilio de conectividad.

e. Todos los derechos derivados del Sistema de Seguridad Social Integral, incluyendo la cobertura ante la ARL por accidentes de trabajo ocurridos durante la jornada laboral en el domicilio del trabajador.

f. El derecho a licencias, permisos y demás garantías laborales establecidas en el Capítulo XII del presente Reglamento.

PARÁGRAFO. El personal de dirección, confianza y manejo estará excluido de las disposiciones sobre jornada máxima y remuneración del trabajo suplementario durante el trabajo en casa, conforme al artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 159. Durante el trabajo en casa el trabajador tendrá las siguientes obligaciones específicas, adicionales a las establecidas en los Capítulos XVII y XX del presente Reglamento:

a. Estar disponible y accesible durante la jornada laboral ordinaria a través de los canales de comunicación institucionales definidos por **SALUD VITALIA S.A.S.**

b. Cumplir con las funciones y metas asignadas en los mismos términos de calidad, oportunidad y eficiencia que en la modalidad presencial.

c. Informar de manera inmediata al jefe inmediato y al área de Gestión Humana cualquier circunstancia que impida el normal desarrollo de sus labores durante el trabajo en casa.

d. Custodiar y proteger la información confidencial de **SALUD VITALIA S.A.S.**, sus pacientes y usuarios, evitando su acceso por parte de terceros no autorizados, conforme al Capítulo XX del presente Reglamento.

e. Cuidar y conservar en buen estado los equipos, herramientas y recursos tecnológicos suministrados por **SALUD VITALIA S.A.S.** para el desarrollo del trabajo en casa, respondiéndose por su deterioro cuando medie negligencia, descuido o uso indebido.

f. Reportar de manera inmediata al área de Gestión Humana y al responsable del SG-SST cualquier accidente, incidente o condición insegura que se presente en el domicilio durante la jornada laboral.

g. No permitir que terceros ajenos a **SALUD VITALIA S.A.S.** accedan a los equipos, sistemas de información o documentos institucionales durante el trabajo en casa.

h. Mantener un espacio adecuado de trabajo en su domicilio que cumpla con las condiciones mínimas de ergonomía, iluminación y seguridad, conforme a las recomendaciones del SG-SST de **SALUD VITALIA S.A.S.**

ARTÍCULO 160. Son obligaciones de **SALUD VITALIA S.A.S.** durante el trabajo en casa:

a. Garantizar en la medida de lo posible los equipos, herramientas y medios tecnológicos necesarios para que el trabajador pueda desempeñar sus funciones desde su domicilio, conforme al artículo 8 de la Ley 2088 de 2021.

b. Mantener la cobertura del trabajador ante la ARL durante el período de trabajo en casa, garantizando que los accidentes ocurridos durante la jornada laboral en el domicilio sean cubiertos como accidentes de trabajo.



- c. Garantizar la continuidad de todos los programas del SG-SST para los trabajadores en casa, incluyendo la vigilancia epidemiológica, las pausas activas y las recomendaciones ergonómicas, conforme al Capítulo XIV del presente Reglamento.
- d. Respetar el derecho a la desconexión laboral del trabajador en casa conforme a la Política Institucional PO-TH-04 y la Ley 2191 de 2022.
- e. No utilizar el trabajo en casa como mecanismo para evadir las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo, ni para imponer condiciones más gravosas al trabajador.
- f. Mantener comunicación permanente con el trabajador en casa a través de los canales institucionales habilitados, garantizando su inclusión en todas las actividades, decisiones y comunicaciones relevantes para el desempeño de sus funciones.

ARTÍCULO 161. El trabajo en casa terminará automáticamente al cesar la causa que lo motivó, sin necesidad de suscribir modificación al contrato de trabajo ni de preaviso, retornando el trabajador a la modalidad presencial en la fecha que **SALUD VITALIA S.A.S.** indique mediante comunicación escrita con al menos dos (2) días hábiles de anticipación, salvo en casos de urgencia operativa debidamente justificados.

PARÁGRAFO 1. Cuando la causa del trabajo en casa sea la protección de un trabajador víctima de violencia intrafamiliar o de pareja, el retorno a la presencialidad será concertado con el trabajador, garantizando que las condiciones de seguridad que motivaron la medida hayan cesado efectivamente antes del retorno.

PARÁGRAFO 2. Si al vencimiento del término máximo legal de seis (6) meses persisten las causas que motivaron el trabajo en casa, **SALUD VITALIA S.A.S.** deberá formalizar la situación mediante la suscripción del otrosí correspondiente para teletrabajo o trabajo remoto según la naturaleza de las funciones del cargo, so pena de que el trabajo en casa se entienda convertido en teletrabajo con todas las obligaciones que ello implica para el empleador.

PARÁGRAFO 3. El incumplimiento reiterado e injustificado de las obligaciones establecidas en el artículo 159 del presente Reglamento durante el trabajo en casa constituirá falta disciplinaria y dará lugar al proceso establecido en el Capítulo XXIII del presente Reglamento, pudiendo **SALUD VITALIA S.A.S.** revocar la habilitación del trabajo en casa de manera inmediata cuando dicho incumplimiento represente un riesgo para la información institucional, la seguridad del paciente o los intereses de la institución.

CAPÍTULO XXXI

CONDICIONAMIENTO DE INGRESO DE MASCOTAS A LAS INSTALACIONES

ARTÍCULO 162. El ingreso de mascotas (animales de compañía, como perros, gatos u otras especies domésticas) a las instalaciones de **SALUD VITALIA S.A.S.** se encuentra prohibido en todas sus áreas, incluyendo consultorios, salas de espera, áreas clínicas, zonas de procedimientos, laboratorios, áreas administrativas y demás dependencias de la institución, por razones de seguridad sanitaria, bioseguridad y protección de los pacientes.

Esta disposición atiende a las buenas prácticas sanitarias propias del sector salud, toda vez que la presencia de animales podría comprometer la higiene del entorno de trabajo, generar riesgo de contaminación de insumos, dispositivos médicos o zonas de atención clínica, y afectar la calidad e inocuidad del servicio prestado a los pacientes con enfermedades autoinmunes, quienes por su condición pueden ser especialmente susceptibles a agentes externos.



Esta disposición es de aplicación general y garantiza un trato equitativo entre todo el personal, evitando privilegios o situaciones de incomodidad entre los trabajadores.

PARÁGRAFO 1. La Ley 2466 de 2025 en su artículo 56 contempla la posibilidad de implementar entornos laborales pet-friendly, estableciendo que el ingreso de mascotas al lugar de trabajo queda a discreción del empleador como una facultad opcional y no como una obligación. En consecuencia, conforme a la normativa vigente, **SALUD VITALIA S.A.S.** ha decidido NO autorizar el ingreso de mascotas a sus instalaciones, decisión que se fundamenta en las condiciones de habilitación como IPS, las normas de bioseguridad del sector salud, la protección de los pacientes y las consideraciones de igualdad entre el personal.

PARÁGRAFO 2. Se exceptúan de esta prohibición los animales de asistencia o de apoyo emocional debidamente certificados que acompañen a pacientes, usuarios o trabajadores con discapacidad que los requieran para el ejercicio de sus derechos, conforme a la normatividad vigente sobre discapacidad y accesibilidad. En estos casos, el ingreso deberá ser autorizado previamente por el Jefe de Gestión Humana y el responsable del SG-SST, quienes evaluarán las condiciones sanitarias y de bioseguridad aplicables.

PARÁGRAFO 3. El incumplimiento de esta disposición por parte del trabajador constituirá falta disciplinaria conforme al Capítulo XXII del presente Reglamento.

CAPÍTULO XXXII PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 163. En cumplimiento de la, la Ley 1266 de 2008 , Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1074 de 2015, **SALUD VITALIA S.A.S.** informa a todos sus trabajadores que los datos personales recopilados con ocasión de la relación laboral serán tratados bajo los siguientes lineamientos:

a) FINALIDADES: Los datos personales de los trabajadores serán tratados para las siguientes finalidades: gestión de nómina y prestaciones sociales; evaluaciones médicas ocupacionales; procesos disciplinarios; implementación y seguimiento del SG-SST; formación y capacitación; cumplimiento de obligaciones legales ante entidades de seguridad social, autoridades laborales, judiciales y administrativas; y demás finalidades derivadas de la ejecución del contrato de trabajo.

b) DATOS SENSIBLES: Los resultados de evaluaciones médicas, pruebas de alcoholimetría o tamizaje de sustancias psicoactivas, historia clínica ocupacional, diagnósticos de salud mental, datos biométricos, registros de incapacidades y cualquier otro dato relacionado con la salud del trabajador son datos sensibles conforme al artículo 5° de la Ley 1581 de 2012. Su acceso estará restringido exclusivamente al área de SST, el Jefe de Gestión Humana y el médico ocupacional. No serán divulgados a terceros sin autorización expresa del titular, salvo mandato judicial o legal expreso.

c) DATOS NO RECOPILABLES: Queda expresamente prohibido a **SALUD VITALIA S.A.S.** solicitar, registrar, conservar o tratar datos sobre filiación política, religión, vida sexual o afectiva del trabajador, origen racial o étnico, convicciones filosóficas o religiosas, datos biométricos para fines distintos a los de identificación, o cualquier otro dato cuyo tratamiento esté prohibido por la ley, salvo los casos expresamente autorizados por norma legal.

d) DERECHOS DEL TITULAR: Conforme al artículo 8° de la Ley 1581 de 2012, el trabajador tiene derecho a: (i) conocer los datos personales que **SALUD VITALIA S.A.S.** tiene sobre él; (ii) solicitar la actualización o corrección de datos inexactos o incompletos; (iii) solicitar la supresión de datos cuando proceda conforme a la ley; (iv) revocar la autorización para el tratamiento de datos cuando no exista obligación legal de conservarlos; (v) presentar queja ante la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) si considera que sus derechos han sido vulnerados.



e) CANAL DE ATENCIÓN: Las solicitudes relacionadas con el ejercicio de los derechos del titular deberán presentarse por escrito al Jefe de Gestión Humana a través del correo coordinacionth@saludmedcol.com. **SALUD VITALIA S.A.S.** dará respuesta dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud, conforme al artículo 14 de la Ley 1581 de 2012.

f) CONSERVACIÓN DE DATOS: Los datos laborales se conservarán durante la vigencia de la relación laboral y por el período adicional que exija la ley para cada tipo de dato, tras lo cual serán eliminados de manera segura y definitiva, conforme a las políticas de gestión documental de **SALUD VITALIA S.A.S.**

g) SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN: **SALUD VITALIA S.A.S.** implementará las medidas técnicas, humanas y administrativas necesarias para garantizar la seguridad de los datos personales de los trabajadores, evitando su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado, conforme al artículo 17 de la Ley 1581 de 2012.

h) TRANSFERENCIA DE DATOS: Cuando sea necesario transferir datos personales de trabajadores a terceros, como aseguradoras, ARL, EPS, cajas de compensación, entidades bancarias o autoridades competentes, se hará únicamente para el cumplimiento de las finalidades descritas en el literal a) del presente artículo y en los términos autorizados por la ley, sin que sea necesaria una autorización adicional del trabajador cuando la transferencia esté fundada en obligación legal.

i) CONOCIMIENTO DE LA POLÍTICA: La firma del contrato de trabajo implica el conocimiento y aceptación de las disposiciones del presente artículo sobre el tratamiento de datos personales en el marco de la relación laboral. **SALUD VITALIA S.A.S.** divulgará su política completa de tratamiento de datos personales a través de los medios institucionales disponibles.

PARÁGRAFO 1. El trabajador que considere que sus datos personales han sido tratados de manera indebida por **SALUD VITALIA S.A.S.** podrá presentar consulta o reclamo ante el Jefe de Gestión Humana, agotando previamente la vía interna antes de acudir a la Superintendencia de Industria y Comercio, conforme al procedimiento establecido en los artículos 14 y 15 de la Ley 1581 de 2012.

PARÁGRAFO 2. El acceso no autorizado, la divulgación indebida o el uso ilegítimo de datos personales de trabajadores, pacientes o usuarios por parte de cualquier colaborador de **SALUD VITALIA S.A.S.** constituirá falta grave conforme al Capítulo XXII del presente Reglamento, sin perjuicio de las acciones penales y administrativas a que hubiere lugar conforme a la Ley 1581 de 2012 y el Código Penal colombiano.

CAPÍTULO XXXIII CONFIDENCIALIDAD

ARTÍCULO 164. El trabajador deberá guardar absoluta reserva sobre toda la información que le sea suministrada, que llegue a su conocimiento o a la que tenga acceso con ocasión del desarrollo de sus funciones laborales en **SALUD VITALIA S.A.S.**, incluyendo políticas, procedimientos, operaciones, datos de pacientes, información clínica, datos financieros, tecnológicos, comerciales, jurídicos y cualquier otra información de carácter institucional, independientemente del medio o soporte en que se encuentre.

Esta obligación de confidencialidad es una condición esencial del contrato de trabajo y su incumplimiento constituirá falta grave conforme al Capítulo XXII del presente Reglamento, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que hubiere lugar.



ARTÍCULO 165. Para efectos del presente capítulo se considera información confidencial toda aquella que reciba el trabajador en desarrollo de su cargo y funciones, tanto de propiedad de **SALUD VITALIA S.A.S.** como la recibida de terceros, incluyendo sin limitación:

- a. Información de carácter legal, contable, tributario, técnico, tecnológico, financiero o comercial de la empresa, sus socios, accionistas o contratantes.
- b. Información clínica, diagnóstica, terapéutica y personal de los pacientes y usuarios de **SALUD VITALIA S.A.S.**, conforme a la Ley 23 de 1981, la Ley 911 de 2004, Ley 1581 de 2012, Resolución 839 de 2017, Resolución 839 de 2017, Resolución 3100 de 2019, Ley 2015 de 2020 y Resolución 1888 de 2025.
- c. Historias clínicas, registros de evolución, resultados de laboratorio, imágenes diagnósticas, fórmulas médicas y cualquier otro documento clínico, conforme a la Resolución 1995 de 1999.
- d. Información sobre procesos disciplinarios, investigaciones internas o situaciones de acoso laboral o sexual en curso, conforme a los Capítulos XXII, XXIII, XXVI y XXVII del presente Reglamento.
- e. Datos personales de trabajadores, pacientes y usuarios tratados por **SALUD VITALIA S.A.S.**, conforme al Capítulo XXXII del presente Reglamento y la Ley 1581 de 2012.
- f. Información sobre proveedores, contratos, tarifas, negociaciones y relaciones comerciales de **SALUD VITALIA S.A.S.**
- g. Cualquier otra información que por su naturaleza o por instrucción expresa de **SALUD VITALIA S.A.S.** deba tratarse con carácter reservado.

ARTÍCULO 166. En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1074 de 2015, el trabajador deberá garantizar la política de integridad y protección de datos establecida por **SALUD VITALIA S.A.S.** y en ningún caso pondrá en peligro la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información que maneja la empresa o las entidades con las que esta mantiene relaciones comerciales o institucionales.

En particular, el trabajador deberá:

- a. Acceder únicamente a la información que sea estrictamente necesaria para el desempeño de sus funciones, conforme al principio de necesidad establecido en la Ley 1581 de 2012.
- b. No copiar, reproducir, transmitir, publicar ni divulgar información confidencial por ningún medio, incluyendo correos electrónicos personales, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, dispositivos de almacenamiento externos o cualquier otro canal no autorizado por **SALUD VITALIA S.A.S.**
- c. No fotografiar, filmar, escanear ni reproducir de ninguna forma documentos, pantallas, instalaciones o cualquier soporte que contenga información confidencial de la institución, sus pacientes o usuarios.
- d. Reportar de manera inmediata al Jefe de Gestión Humana y al responsable del SG-SST cualquier incidente de seguridad de la información, incluyendo pérdida, robo, acceso no autorizado o divulgación accidental de información confidencial.
- e. Cumplir las políticas, procedimientos y controles de seguridad de la información implementados por **SALUD VITALIA S.A.S.**, incluyendo el uso de contraseñas seguras, el bloqueo de equipos y el manejo adecuado de documentos físicos y digitales.

ARTÍCULO 167. La obligación de confidencialidad establecida en el presente capítulo se extiende más allá de la vigencia del contrato de trabajo. En consecuencia, una vez terminada la relación laboral por cualquier causa, el trabajador continuará obligado a guardar reserva sobre toda la información confidencial a la que tuvo acceso durante su vinculación con **SALUD VITALIA S.A.S.**,



por un período mínimo de cinco (5) años contados desde la terminación del contrato, o de manera indefinida cuando se trate de información clínica de pacientes, datos personales sensibles o secretos empresariales cuya divulgación pueda causar perjuicio a la institución, a los pacientes o a terceros.

PARÁGRAFO 1. Al momento de la terminación del contrato de trabajo, el trabajador deberá devolver a **SALUD VITALIA S.A.S.** todos los documentos, archivos, soportes físicos o digitales, equipos y cualquier otro elemento que contenga información confidencial de la institución, sin conservar copia alguna de los mismos.

ARTÍCULO 168. El incumplimiento de las obligaciones de confidencialidad establecidas en el presente capítulo tendrá las siguientes consecuencias:

a. Consecuencia disciplinaria: Constituirá falta grave conforme al Capítulo XXII del presente Reglamento, pudiendo dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa desde la primera vez, conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, previo agotamiento del procedimiento del Capítulo XXIII.

b. Consecuencia civil: **SALUD VITALIA S.A.S.** podrá exigir al trabajador la reparación de los perjuicios patrimoniales y extrapatrimoniales causados por la divulgación indebida de información confidencial, conforme al Código Civil colombiano.

c. Consecuencia penal: Cuando la divulgación de información confidencial configure un delito — incluyendo la violación de datos personales tipificada en el artículo 269F del Código Penal, la divulgación de secreto empresarial o la violación del secreto profesional — **SALUD VITALIA S.A.S.**, formulará la denuncia penal correspondiente ante la Fiscalía General de la Nación.

d. Consecuencia administrativa: Cuando la divulgación indebida de datos personales de pacientes o trabajadores configure una infracción a la Ley 1581 de 2012, **SALUD VITALIA S.A.S.** podrá reportar el hecho ante la Superintendencia de Industria y Comercio para que adopte las medidas sancionatorias correspondientes.

PARÁGRAFO 1. Las consecuencias anteriores son independientes entre sí y podrán aplicarse de manera simultánea según la gravedad del incumplimiento y el daño causado.

CAPÍTULO XXXIV SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES LABORALES

ARTÍCULO 169. Conforme al artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, el empleador publicará en cartelera de **SALUD VITALIA S.A.S.** el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho Reglamento y la fecha desde la cual entrará en aplicación. Adicionalmente, el Reglamento será publicado a través del medio virtual o canal digital institucional al cual los trabajadores puedan acceder en cualquier momento, conforme al artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 8º de la Ley 2466 de 2025.

Los trabajadores podrán solicitar a **SALUD VITALIA S.A.S.**, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su publicación, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo, el Inspector del Trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces



el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, conforme al artículo 17 de la Ley 1429 de 2010.

PARÁGRAFO 1. La presentación de solicitudes de ajuste por parte de los trabajadores no suspende la entrada en vigencia del presente Reglamento ni la obligatoriedad de sus disposiciones, salvo que el Inspector del Trabajo así lo ordene expresamente.

CAPÍTULO XXXV PUBLICACIONES

ARTÍCULO 170. Una vez cumplida la obligación del artículo anterior, el empleador fijará dos (2) copias del presente Reglamento Interno de Trabajo en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y visibles de la sede de trabajo, conforme al artículo 22 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 8° de la Ley 2466 de 2025.

Adicionalmente, **SALUD VITALIA S.A.S.** publicará el presente Reglamento a través de un medio virtual al cual los trabajadores puedan acceder en cualquier momento, ya sea mediante su página web institucional o por cualquier canal digital disponible, dejando constancia de dicha actuación, conforme al artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 8° de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 1. Dado que **SALUD VITALIA S.A.S.** opera en una única sede, la publicación física en dos sitios distintos y visibles dentro de dicha sede cumple con el requisito legal establecido en el artículo 22 de la Ley 1429 de 2010, el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 8° de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 2. La publicación por medio virtual tiene carácter complementario y obligatorio conforme al artículo 8° de la Ley 2466 de 2025 y no sustituye la publicación física en cartelera. Ambas publicaciones deben realizarse de manera simultánea.

CAPÍTULO XXXVI VIGENCIA

ARTÍCULO 171. El presente Reglamento Interno de Trabajo entra en vigencia el veinticinco (25) de junio de 2026, una vez vencido el término de quince (15) días hábiles otorgado a los trabajadores para presentar objeciones conforme al artículo 169 del presente Reglamento y el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, y es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de **SALUD VITALIA S.A.S.** a partir de esa fecha.

PARÁGRAFO 1. La entrada en vigencia del presente Reglamento Interno de Trabajo no requiere aceptación expresa de los trabajadores, toda vez que sus disposiciones forman parte integral de los contratos de trabajo vigentes y futuros, conforme al artículo 106 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XXXVII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 172. Las políticas de prevención del acoso laboral (PO-TH-02), igualdad de género y oportunidades (PO-TH-03), desconexión laboral (PO-TH-04), prevención contra el alcoholismo,



tabaquismo y sustancias psicoactivas (PO-TH-05), prevención y atención de acoso y violencia sexual (PO-TH-06) y tratamiento de datos personales (PO-TH-07), así como el Manual de Reintegro Laboral (PL-ST-03) y los procedimientos de reintegro laboral por accidente de trabajo (PR-ST-07), por enfermedad común (PR-ST-08) y por enfermedad laboral (PR-ST-09), forman parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo, son de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de **SALUD VITALIA S.A.S.** y serán revisados y actualizados periódicamente por el Jefe de Gestión Humana y el Coordinador de SST, conforme a la legislación vigente.

El presente Reglamento corresponde a la Versión 1 del Reglamento Interno de Trabajo de **SALUD VITALIA S.A.S.**

ARTÍCULO 173. Todo trabajador de **SALUD VITALIA S.A.S.** debe firmar constancia de conocimiento y recepción del presente Reglamento Interno de Trabajo. Esta firma se conservará en la carpeta de vida laboral o archivo digital, como evidencia del cumplimiento del deber de socialización. Cualquier modificación posterior será comunicada oficialmente por el área de Gestión Humana mediante circular interna, conforme al artículo 171 del presente Reglamento.

CAPÍTULO XXXVIII CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 174. No producirán efecto alguno las cláusulas del presente 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 sustituirán las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador, conforme al artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. En caso de conflicto o duda en la aplicación e interpretación de las disposiciones del presente Reglamento, se aplicará siempre la norma más favorable al trabajador, conforme al principio de favorabilidad establecido en el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 53 de la Constitución Política y el artículo 4º de la Ley 2466 de 2025. La norma que se adopte deberá aplicarse en su integridad.

CAPÍTULO XXXIX MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS DE FRAUDE Y MANEJO DE INFORMACIÓN

ARTÍCULO 175. **SALUD VITALIA S.A.S.** tiene la responsabilidad de garantizar para su desarrollo y sostenibilidad el adecuado uso de sus diversos recursos y la seguridad de estos, incluyendo la información clínica, administrativa, financiera y tecnológica de la institución, sus pacientes y usuarios. Esta responsabilidad se ejerce a través de sus procedimientos, normas, reglamentos y políticas de seguridad institucionales, desarrollados en los Capítulos XXXII y XXXIII del presente Reglamento relativos a la Protección de Datos Personales y la Confidencialidad.

ARTÍCULO 176. Todo trabajador de **SALUD VITALIA S.A.S.** debe cumplir de manera estricta los procedimientos, normas, reglamentos y políticas de seguridad orientados a evitar fraudes, uso inadecuado de la información y de los recursos de la institución. El incumplimiento de estas disposiciones constituirá falta grave y será considerado justa causa para la terminación del contrato



de trabajo, conforme al numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, previo agotamiento del procedimiento disciplinario establecido en el Capítulo XXIII del presente Reglamento.

PARÁGRAFO 1. Se consideran conductas constitutivas de riesgo de fraude o manejo indebido de información, entre otras: la falsificación o adulteración de documentos institucionales o clínicos; el acceso no autorizado a sistemas de información; la sustracción, divulgación o uso indebido de información confidencial de la institución, sus pacientes o usuarios; la manipulación de registros contables, de nómina o de facturación; y cualquier otra conducta que comprometa la integridad, disponibilidad o confidencialidad de los recursos e información de **SALUD VITALIA S.A.S.**, conforme a los Capítulos XXII y XXXIII del presente Reglamento.

FECHA: 25 de junio de 2026
DIRECCIÓN: CRA 66 No 6-58
CIUDAD: Cali - Valle

FIRMA REPRESENTANTE LEGAL