ONCOMEDICAL I.P.S. S.A.S.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PROCESO CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

CÓDIGO: OGH-0400-01 **VERSIÓN: 02**

CONTENIDO

CAPITULO I 5
INFORMACIÓN EMPRESARIAL 5
CAPITULO II 6
CONDICIONES DE ADMISIÓN 6
CAPITULO III 8
CONTRATO DE APRENDIZAJE 8
CAPITULO IV 12
PERIODO DE PRUEBA 12
CAPITILO V 13
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS 13
CAPITULO VI 13
TRABAJADORES DEPENDIENTES QUE LABORAN POR PERIODOS INFERIORES A UN MES 13
CAPITULO VII 14
HORARIO DE TRABAJO 14
CAPITULO VIII 21
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO 21
CAPITULO IX 22
DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS 22
CAPITULO X 24
VACACIONES REMUNERADAS 24
CAPÍTULO XI 26
PERMISOS Y LICENCIAS 26
CAPITULO XII 30
SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO 30
Y PERIODOS QUE LO REGULAN 30

CAPITULO XIII 32
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 32
SERVICIO MEDICO, RIESGOS LABORALES, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL 32
CAPITULO XIV 38
PRESCRIPCIONES DE ORDEN 38
CAPÍTULO XV 40
ORDEN JERÁRQUICO 40
CAPITULO XVI 40
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA 40
Y LOS TRABAJADORES 40
CAPITULO XVII 44
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES 44
CAPITULO XVIII 47
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL 47
Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN 47
CAPITULO XIX 54
PREVENCION DE ACOSO SEXUAL LABORAL Y PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A CASOS 54
CAPITULO XX 57
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA POR RAZONES DE GENERO ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL 57
CAPITULO XXI 58
ESCALA DE FALTAS DISCIPLINARIAS 58
CAPÍTULO XXII 63
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS 63
CAPITULO XXIII 67
CAUSALES PARA TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA 67

CAPITULO XXIV 69
TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO 69
ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO 69
CAPITULO XXV 72
PRESTACIONES SOCIALES 72
CAPITULO ESPECIAL I 72
CAPITULO ESPECIAL II 73
TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES 73
CAPITULO ESPECIAL III 73
POLITICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO TABACO, ALCOHOL Y OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS 73
CAPITULO ESPECIAL IV 74
PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL 74
CAPITULO ESPECIAL V 74
TERCERIZACIÓN 74
CAPITULO ESPECIAL VI 74
CAPITULO XXVI 75
RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN 75
CAPITULO XXVII 75
PUBLICACIONES 75
CAPITULO XXVIII 75
VIGENCIA 75
CAPITULO XXIX 75
DISPOSICIONES FINALES 75
CAPITULO XXX 76
CLAUSULAS INEFICACES 76

CAPITULO I
INFORMACIÓN EMPRESARIAL

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por ONCOMEDICAL I.P.S. S.A.S. con NIT 900037353-1 a través de su Representante Legal, RUTH FABIOLA RAMIREZ ESPINOSA con dirección en la Avenida 1 No. 15-43 Centro Médico de Especialistas Jericó Piso 2, 3 y 8, Barrio La Playa de la Ciudad de Cúcuta, Norte de Santander. A sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

ARTICULO 2. OBJETO SOCIAL. ONCOMEDICAL IPS S.A.S, es una IPS (institución prestadora de servicios de salud) privada que atiende a usuarios con patologías oncológicas, que requieren manejo clínico. Cuenta con un talento humano altamente calificado y capacitado para ofrecer atención integral. Su compromiso de servicio le lleva a adelantar acciones con el usuario y su entorno familiar, con el fin de generar redes de apoyo que posibiliten el éxito de las acciones terapéuticas que se adelanten a nivel de tratamiento clínico

ARTICULO 3. MISIÓN. Nuestro propósito institucional se orienta a la prestación de servicios de salud oncológicos durante el proceso de diagnóstico, tratamiento, seguimiento y apoyo terapéutico, en vanguardia a estándares internacionales y de la mano de un talento humano altamente capacitado y comprometido con un servicio oportuno y seguro, enfocado al mejoramiento de la calidad de vida de los usuarios a través de un actuar bioético y con racionalidad técnico-científica.

ARTICULO 4. VISIÓN. ONCOMEDICAL IPS SAS, será una Institución sostenible y rentable, reconocida por altos estándares de calidad y destacada por su talento humano, infraestructura, pertinencia y oportunidad en la prestación de servicios.

ARTICULO 5. PRINCIPIOS CORPORATIVOS

- Oportunidad en la prestación de servicios

- Respeto por la dignidad humana.
- Trabajo en equipo.
- Calidad, compromiso y responsabilidad de todos.
- Disposición al cambio y mejora continua
- Excelentes relaciones con usuarios, clientes y proveedores de servicios.
- Atención humanizada
- Responsabilidad y compromiso ambiental.

ARTICULO 6. VALORES CORPORATIVOS

- En ONCOMEDICAL tratamos con respeto al ser humano sin discriminación alguna, considerándolo como parte integral de la sociedad.
- En ONCOMEDICAL reconocemos el rigor científico como la búsqueda de la excelencia en las actividades y servicios prestados de acuerdo con los estándares reconocidos nacional e internacionalmente.
- Nuestras actividades se caracterizan por el compromiso y entrega con responsabilidad, eficiencia y eficacia en la realización de los deberes y que haceres adquiridos en ONCOMEDICAL.
- Nos destacamos por la honestidad, transparencia y rectitud teniendo en cuenta las normas de buena conducta y justicia.

ARTICULO 7. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

a) Personal administrativo
b) Personal asistencial
c) Personal de apoyo

CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 8. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa ONCOMEDICAL I.P.S. S.A.S. debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y presentar los siguientes documentos:

a) Hoja de vida digital o impresa
b) Fotocopia documento de identificación

c) Fotocopias de diploma(s) y acta(s) de grado de estudios realizados según hoja de vida
d) Convalidación de títulos, si aplica
e) Tarjeta profesional, si aplica
f) Registro de inscripción en el RETHUS, si aplica
g) Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en que conste el tiempo de servicio, labor ejecutada y el salario devengado.
h) Certificado de vacunación
i) RUT

Parágrafo 1. La recepción de los documentos no implica aceptación como trabajador, pues estos se reciben únicamente para su estudio previo antes de la contratación.

Parágrafo 2. El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no pueden incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así está prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, religión que profesa o partido político al cual pertenezca" de conformidad con lo estipulado en el artículo 1 de la Ley 13 de 1972; lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 43 de la Constitución Política, los artículos 1 y 2 del Convenio 111 de la OIT y la Resolución No. 3941 del Ministerio de Trabajo; el examen de sida de conformidad con lo estipulado en el artículo 21 del Decreto No. 1543 de 1997 del Ministerio de la Protección Social; ni la libreta militar de conformidad con lo estipulado en el artículo 81 de la Ley 1861 de 2017; y en general de acuerdo a lo prescrito por el Decreto Ley 019 de 2012.

ARTICULO 9. Para los aspirantes a cargos, que sean extranjeros, deben presentar alguno de los siguientes documentos según sea su condición migratoria:

a. Cédula de Extranjería: documento obligatorio de identidad para extranjeros cuya permanencia o visa sea superior a tres meses.

b. Visa con Permiso de Trabajo: debe ser una visa que le faculte de forma explícita desarrollar la actividad u oficio propuesto (usualmente la Visa M Trabajador de la Cancillería o ciertas visas tipo V o R).
c. Permiso por Protección Temporal (PPT): aplica exclusivamente para ciudadanos venezolanos integrados al estatuto migratorio, el cual sirve como identificación válida para laborar y afiliarse a la seguridad social.
d. Pasaporte Vigente: documento de viaje internacional obligatorio que debe respaldar sus registros migratorios.

Una vez reciba los documentos y se inicie la relación laboral, el empleador debe cumplir los siguientes reportes legales:

- Reporte en SIRE: Registrar la vinculación en el Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros dentro de los 15 días calendario siguientes al inicio de labores.
- Registro en RUTEC: Inscribir al trabajador en el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia dentro de un plazo máximo de 120 días calendario

CAPITULO III
CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 10. Artículo 81 del C.S.T, modificado por el artículo 21° de la ley 2466 de 2025. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deber guardar relación con su formación académica.

ARTICULO 11. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente articulo;
b) La subordinación esta referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibir de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá coma mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

Parágrafo 1. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

ARTICULO 12. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto par el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el

aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

ARTICULO 13. La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades:

1. Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA): Entidad principal.
2. Instituciones educativas: Reconocidas por el Estado (Leyes 30/92 y 115/94), con prelación para el SENA en programas acreditados.
3. Empresas: Directamente, siempre que cumplan las condiciones de capacitación del artículo 41 de la Ley 789 de 2002.
4. Otras entidades: Aquellas reglamentadas por el Consejo Directivo del SENA.

Parágrafo 1. Para los efectos legales, se entienden reconocidos por el SENA para la formación profesional de aprendices, todos los cursos y programas de formación y capacitación dictados por establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidos por el Estado, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

Parágrafo 2. Si la empresa imparte directamente la formación educativa a sus aprendices requerirán de autorización del SENA para dictar los respectivos cursos, para lo cual deberán cumplir las siguientes condiciones:

1. Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica acorde con las necesidades de la formación profesional integral y del mercado de trabajo.
2. Disponer de recursos humanos calificados en las áreas en que ejecuten los programas de formación profesional integral.
3. Garantizar, directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que garanticen su adecuada implementación.

ARTICULO 14. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices la

hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Si la Empresa ocupa entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

Parágrafo 1. Cuando el contrato de aprendizaje dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa.

ARTICULO 15. La empresa seleccionará los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semi calificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semi calificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del SISBEN.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semi calificada, técnica o tecnológica.

Parágrafo 1. Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

ARTICULO 16. La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos del establecimiento. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año.

La duración de formación en los programas del SENA será la que señale el director general de esta Institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral.

En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por

el estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico.

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.

CAPITULO IV
PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 17. La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la entidad, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C. S. T.).

ARTICULO 18. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebre contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7, Ley 50 de 1990).

Parágrafo 1. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (Artículo 77 C.S.T)

ARTICULO 19. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 3, Decreto 617 de 1954.).

CAPITILO V
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 20. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales, festivos y a todas las prestaciones de Ley (Artículo 6, C.S.T.)

CAPITULO VI
TRABAJADORES DEPENDIENTES QUE LABORAN POR PERIODOS INFERIORES A UN MES

ARTICULO 21. Con el fin de fomentar la formalización laboral, ONCOMEDICAL IPS adopta la sección 4 del capítulo 6, parte 2, libro 2, del Decreto 1072 de 2015 el cual cita textualmente:

> *(…) tiene por objeto adoptar el esquema financiero y operativo que para la vinculación de los trabajadores dependientes que laboren por períodos inferiores a un mes, a los Sistemas de Pensiones, Riesgos laborales y Subsidio Familiar,*
>
> *ARTÍCULO 2.2.1.6.4.2. Campo de aplicación. Las normas en la presente sección se aplican a los trabajadores dependientes que cumplan con las siguientes condiciones, sin perjuicio de las demás que les son de su naturaleza:*
>
> *1. Que se encuentren vinculados laboralmente.*
> *2. Que el contrato sea a tiempo parcial, es decir, que en un mismo mes, sea contratado por periodos inferiores a treinta (30) días.*
> *3. Que el valor que resulte como remuneración en el mes, sea inferior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente.*

Parágrafo 1. Las normas incluidas en la presente sección no se aplicarán a los trabajadores afectados por una reducción colectiva o temporal de la duración normal de su trabajo, por motivos económicos, tecnológicos o estructurales. El traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa deberá ser voluntario. *(Decreto 2616 de 2013, art. 2).*

CAPITULO VII
HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 22. ONCOMEDICAL IPS S.A.S. estableció la jornada máxima laboral, de conformidad con la ley 2101 de 2021 por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, sin disminuir el salario de los trabajadores, que entró en vigencia a partir del 15 de julio de 2023 y se ha implementado de la siguiente manera:

- 47 horas semanales, trascurridos 2 años de la entrada en vigencia de la ley
- 46 horas semanales, pasados 3 años de la entrada en vigencia de la ley
- 44 horas semanales, pasados 4 años de la entrada en vigencia de la ley
- 42 horas semanales, pasados 5 años de la entrada en vigencia de la ley

ARTICULO 23. EXONERACIÓN. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, la cual establece la obligación de los empleadores de gestionar una jornada semestral para que sus trabajadores compartan con su familia.

Parágrafo 1. Las horas de trabajo durante cada jornada, se distribuyen al menos en dos (2) secciones, con intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada y será como mínimo de una (1) hora para tomar el almuerzo.

Parágrafo 2. Los trabajadores deben realizar recesos cortos de trabajo durante la jornada, destinados para realizar pausas activas y así procurar la prevención de desórdenes musculoesqueléticos.

ARTICULO 24. LECTOR DE HUELLA PARA CONTROL DE ASISTENCIA. ONCOMEDICAL IPS S.A.S implementó el uso de lector de huella, con el objetivo de verificar la asistencia y el cumplimiento de los horarios laborales definidos. Estos registros se tienen en cuenta con carácter disciplinario, en pro del cumplimiento de la jornada laboral.

ARTICULO 25. TRABAJADORES DE DIRECCIÓN CONFIANZA Y MANEJO. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo, de acuerdo al artículo 70 de la Ley 2466 de 2025.

ARTICULO 26. HORARIO DE TRABAJO A PARTIR DEL 15 DE JULIO DE 2026. Según lo establecido en la ley 2101 de 2021 por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, a partir del 15 de julio de 2026, la jornada laboral llegará a las cuarenta y dos (42) horas semanales. El horario de los trabajadores es el siguiente:

TRABAJADORES	HORARIOS	
DIRECCION ADMINISTRATIVA	**Media jornada 21 horas**	Lunes a jueves 8:00 am a 12:00 pm Viernes 7:00 am a 12:00 pm
ADMINISTRATIVOS: (GERENTE, SUBGERENTE, COORDINADORA DE CALIDAD, COORDINADOR DE CONTRATACION Y CUENTAS MEDICAS, AUXILIARES DE FACTURACIÓN, CONTADORA, AUXILIAR CONTABLE, AUXILIAR ADMINISTRATIVO)	**Horario 1**	Lunes 8:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 6:00 pm Martes a Viernes 8:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 5:30 pm Sábado 8:00 am a 12:00 pm
	Horario 2	Lunes a Jueves 7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 5:30 pm Viernes 7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 5:00 pm Sábados No aplica
	Horario 1	Lunes a Jueves 7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 5:30 pm Viernes

CONSULTA (MEDICOS)		7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 5:00 pm Sábados No aplica
	Horario 2	Lunes a Jueves 7:00 am a 12:00 pm y de 2:30 pm a 5:00 pm Viernes 7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 5:00 pm Sábados 8:00 am a 12:00 pm
	Jornada especial	Lunes a viernes 7:00 am a 1:00 pm Sábados 8:00 am a 12:00 pm
TRATAMIENTO (ENFERMEROS)	**Horario 1**	Lunes a Jueves 7:00 am a 11:00 am y de 1:00 pm a 5:30 pm Viernes 7:00 am a 11:00 am y de 1:00 pm a 5:00 pm Sábados No aplica
	Horario 2	Lunes a Jueves 7:00 am a 1:00 pm y de 3:00 pm a 5:30 pm Viernes 7:00 am a 1:00 pm y de 3:00 pm a 5:00 pm Sábados No aplica
	Horario 3	Lunes a Jueves 7:00 am a 11:00 am y de 1:00 pm a 5:00 pm Viernes 7:00 am a 11:00 am y de 1:00 pm a 4:00 pm Sábados 9:00 am a 12:00 pm

LABORATORIO CLÍNICO (BACTERIOLOGO)	**Jornada especial**	Lunes, martes, jueves y viernes: 7:00 am a 1:00 pm Miércoles 7:00 am a 12:00 pm y 2:00 pm a 5:00 pm
ADMISIONES (AUXILIARES DE ADMISIONES)	**Horario 1**	Lunes a Jueves 7:00 am a 11:00 am y de 1:00 pm a 5:30 pm Viernes 7:00 am a 11:00 am y de 1:00 pm a 5:00 pm Sábados No aplica
	Horario 2	Lunes 7:00 am a 1:00 pm y de 3:00 pm a 5:00 pm Martes a viernes 7:30 am a 1:00 pm y de 3:00 pm a 5:00 pm Sábados 8:00 am a 12:00 pm
	Horario 3	Lunes 7:00 am a 11:00 am y de 1:00 pm a 5:00 pm Martes a Viernes 7:30 am a 11:00 am y de 1:00 pm a 5:00 pm Sábados 8:00 am a 12:00 pm

	Horario 4	Lunes a Jueves 7:00 am a 1:00 pm y de 3:00 pm a 5:30 pm Viernes 7:00 am a 1:00 pm y de 3:00 pm a 5:00 pm Sábados No aplica
	Horario 5	Lunes a viernes 7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 5:00 pm Sábado 9:00 am a 11:00 am
SERVICIO FARMACÉUTICO	**Horario 1**	Lunes a Jueves 7:00 am a 1:00 pm y de 3:00 pm a 5:30 pm Viernes 7:00 am a 1:00 pm y de 3:00 pm a 5:00 pm Sábado No aplica
	Horario 2	Lunes a Jueves 7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 5:30 pm Viernes 7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 5:00 pm Sábado No aplica
	Horario 3	Lunes 7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 5:00 pm Martes a Viernes 7:30 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 5:00 pm Sábados 8:00 am a 12:00 pm

	Jornada especial	Lunes a viernes 7:00 am a 1:00 pm Sábados 8:00 am a 12:00 pm
SERVICIOS GENERALES	**Horario 1**	Lunes a Jueves 9:00 am a 1:00 pm y de 3:00 pm a 6:30 pm Viernes 9:00 am a 1:00 pm y de 2:30 pm a 6:30 pm Sábados 8 am a 12 pm
	Horario 2	Lunes a Jueves 9:00 am a 1:00 pm y de 2:30 pm a 7:00 pm Viernes 9:00 am a 1:00 pm y de 2:30 pm a 6:30 pm Sábados No aplica
	Horario 3	Lunes a Jueves 7:00 am a 11:00 am y de 1:00 pm a 4:30 pm Viernes 7:00 am a 11:00 am y de 1:00 pm a 5:00 pm Sábados 8:00 am a 12:00 pm
	Horario 4	Lunes a Jueves 7:00 am a 11:00 am y de 1:00 pm a 5:30 pm Viernes 7:00 am a 11:00 am y de 1:00 pm a 5:00 pm Sábados No aplica
	Horario 5	Lunes a Jueves 7:30 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 5:00 pm Viernes

		7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 5:00 pm Sábados 8:00 am a 12:00 pm
	Horario 6	Lunes a Jueves 7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 5:30 pm Viernes 7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 5:00 pm Sábados No aplica
MENSAJERIA	**Horario 1**	Lunes a Jueves 7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 4:30 pm Viernes 7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 5:00 pm Sábados 8:00 am a 12:00 pm
	Horario 2	Lunes a Jueves 6:30 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 5:00 pm Viernes 7:00 am a 12 pm y de 2:00 pm a 5:00 pm Sábados No aplica
MANTENIMIENTO	**Media jornada 21 horas**	Lunes a jueves 8:00 am a 12:00 pm Viernes 7:00 am a 12:00 pm
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**Media jornada 21 horas**	Lunes a jueves 2:00 pm a 6:15 pm Viernes 2:00 pm a 6:00 pm

ARTICULO 27. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. Con fundamento en el artículo 11, literal a) de la Ley 2466 de 2025, la empresa institucionaliza, una jornada máxima laboral flexible que se podrá desarrollar de lunes a sábado entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m., según la programación señalada en cada caso por la empresa para sus trabajadores por escrito, conforme a las necesidades de prestación del servicio de salud.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínima cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda la jornada máxima legal vigente.

CAPITULO VIII
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 28. El trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.) y el trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.). de conformidad con el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 160 del C.S.T.

Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal (Artículo 159, C. S. T.).

Parágrafo 1. Se debe llevar un registro diario y detallado de las horas suplementarias de cada trabajador, en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

Parágrafo 2. Las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, no podrán excederse de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, excepto en casos especiales.

ARTÍCULO 29. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES. El límite de la jornada laboral en Colombia, la cual llegará a 42 horas semanales, a partir del 15 de julio de 2026, según la Ley 2101 de 2021, puede elevarse excepcionalmente por fuerza mayor, caso fortuito o trabajos urgentes, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo. Esto se limita a lo estrictamente necesario para evitar perturbaciones graves, del cual el empleador debe llevar el respectivo registro de horas extras.

ARTICULO 30. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS. El trabajo nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

La hora extra diurna, se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna. La hora extra nocturna se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.

Cada uno de los recargos antedichos se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24 Ley 50 de 1990).

Parágrafo 1. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

CAPITULO IX
DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS

ARTICULO 31. El trabajador podrá convenir con el empleador que su día de descanso obligatorio sea distinto al domingo y será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro si, se presumirá coma día de descanso obligatorio el domingo.

Parágrafo 1. Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido, exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 33. Serán de descanso obligatorio el pactado entre empleador y trabajador y así mismo los días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

ARTÍCULO 33. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, la cual modificó el artículo 179 del C.S.T.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sabre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

ARTÍCULO 34. IMPLEMENTACIÓN GRADUAL. El recargo del 100% de que trata este artículo, será implementado de manera gradual par el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la ley 2466 de 2025 el empleador se acoja al recargo del 100%.

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

Parágrafo 2. Cuando se trate de trabajos habituales en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 C. S. T.).

ARTICULO 35. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C. S. T.).

CAPITULO X
VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 36. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero, C. S. T.). La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador debe dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 C. S. T.).

Parágrafo 1. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C. S. T.).

ARTICULO 37. El trabajador podrá solicitar a la empresa autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de sus vacaciones, para lo cual la empresa analizará la viabilidad de esta solicitud y le informará al trabajador la aprobación o no de las mismas. (Artículo 20, Ley 1429 de 2010). Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, C. S. T.).

ARTICULO 38. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, de confianza, de manejo (Artículo 190, C. S. T.).

ARTICULO 39. 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 conceden.

ARTICULO 40. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se

anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo quinto).

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 cualquiera que este sea (Artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO XI
PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 41. conforme al artículo 15 de la ley 2466 de 2025, la cual modificó el numeral 6 del del artículo 57 del C.S.T., ONCOMEDICAL IPS S.A.S concede a sus trabajadores, licencias remuneradas para los siguientes casos:

a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
c) En caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

Parágrafo 1: el empleador o quien haga sus veces, podrá solicitar los soportes documentales que acrediten las licencias solicitadas y otorgadas y demás documentos idóneos para demostrar dicha situación.

Parágrafo 2: para solicitud de permiso no remunerados por parte de los trabajadores, deben ser solicitados en términos razonables, en aras de no generar afectación del servicio por ausencia del trabajador.

ARTICULO 42. LICENCIA DE MATERNIDAD. Ley 1822 de 2017. 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. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

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.

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 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 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 periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

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 18 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.

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 (l) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutarlas dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

Parágrafo 1. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo, es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

ARTÍCULO 43. DESCANSOS DURANTE LA LACTANCIA. De conformidad con el numeral 1 del artículo 238, modificado por el artículo 6 de la Ley 2306 de 2023. El empleador 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, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua

ARTÍCULO 44. LICENCIA DE PATERNIDAD. Ley 2114 de 2021. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos 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 periodo de gestación.

ARTÍCULO 45. LICENCIA DE LUTO. Ley 1280 de 2009. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

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

ARTÍCILO 46. LEY ISAAC. **Ley 2174 de 2021.** Conceder licencia remunerada una vez por año para el cuidado de los menores de edad, a uno de los padres trabajadores o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, a fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio, en las situaciones referidas. Se entenderá por enfermedad terminal lo dispuesto para el efecto en el artículo 2 de la Ley 1733 de 2014, o la que la sustituya o complemente.

La licencia para el cuidado de los menores de edad es una licencia remunerada otorgada una vez al año y por un periodo de diez (10) días hábiles, de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador (a), a uno de los padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición

terminal.

ARTÍCULO 47. POLITICA DE PERMISOS LICENCIAS INCAPACIDADES Y VACACIONES. Se definió esta política, con el objetivo establecer los lineamientos para el reporte de incapacidades, otorgar permisos, licencias y vacaciones a los trabajadores de ONCOMEDICAL IPS S.A.S, conforme a lo establecido en el código sustantivo del trabajo, la ley 2466 de 2025 y las demás normas legales, vigentes aplicables, promoviendo la desconexión laboral.

ARTÍCULO 48. Así mismo se definió el Procedimiento de permisos licencias y gestión de vacaciones e incapacidades, en la cual se establecen los lineamientos para la gestión de licencias, permisos, incapacidades y vacaciones que permita equilibrar las necesidades operativas de la empresa con los derechos de los trabajadores, asegurando una planificación anticipada que evite interrupciones en la productividad y promueva la desconexión laboral, asegurando el cumplimiento normativo.

CAPITULO XII
SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 49. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc, pero siempre respetando el salario mínimo legal.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10)

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

4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 50. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C. S. del T.).

El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C. S. T.).

ARTÍCULO 51. PERÍODOS DE PAGO DE ONCOMEDICAL IPS S.A.S. El salario se pagará por periodos quincenales según lo pactado en el contrato de trabajo mediante transferencia bancaria o en casos excepcionales en las instalaciones de la empresa.

Parágrafo 1. Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado por períodos mayores (Artículo 133, C. S. T.).

Parágrafo 2. En ONCOMEDICAL I.P.S. S.A.S. no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XIII
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SERVICIO MEDICO, RIESGOS LABORALES, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

ARTICULO 52. Es obligación del empleador velar por la salud y seguridad de los trabajadores a su cargo. Así mismo, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial alineados al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador, de conformidad con la normatividad legal vigente.

ARTÍCULO 53. ONCOMEDICAL IPS S.A.S definió la Política del SG-SST, la cual establece en el compromiso formal de la alta dirección para establecer, implementar y mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en busca de anticipar, reconocer, evaluar y controlar riesgos laborales para proteger la seguridad, salud y bienestar físico y mental de sus trabajadores.

ARTICULO 54. Los servicios médicos que requieran los trabajadores, de acuerdo a la naturaleza de causalidad, se prestarán por la entidad promotora de salud (E.P.S)., y/o administradora de riesgos laborarles (A.R.L)., En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes. Todo trabajador, dentro del mismo día en que no se encuentre en condiciones normales de salud, debe comunicarlo al empleador o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (I.P.S.), adscrita a la Entidad Promotora de Salud que el trabajador haya escogido, a fin de que certifique si puede o no continuar en el trabajo y, en su caso, determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere el aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 55. EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES. De conformidad con la resolución 1843 de 2025, ONCOMEDICAL IPS S.A.S, Asume el costo total, de las evaluaciones médicas laborales, así como de las pruebas complementarias relacionadas con dicho examen, requeridas por el médico evaluador de la institución prestadora de Servicios de Medicina de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los tipos de evaluaciones médicas ocupacionales que se programan y realizan a los trabajadores de acuerdo a la necesidad y pertinencia de los mismos son:

1. Evaluación médica de pre-ingreso
2. Evaluaciones médicas periódicas
3. Evaluación médica de egreso (retiro)
4. Evaluación médica por cambio de ocupación
5. Evaluación médica por retorno laboral
6. Evaluación médica post incapacidad
7. Evaluación médica ocupacional de seguimiento y control

ARTICULO 56. Responsabilidades de los trabajadores conforme a la resolución 1843 de 2025:

a) Procurar el cuidado integral de su salud atendiendo las recomendaciones y/o restricciones emitidas por el médico evaluador tanto en el ámbito intralaboral como en el extralaboral.
b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, paraclínicos, e historias clínicas, recomendaciones o restricciones médicas, y los diagnósticos de las patologías que presente al momento de la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales.
c) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, incluye el uso correcto de los elementos de protección personal que su trabajo amerite.
d) Informar oportunamente al empleador o contratante y al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
e) Asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales programadas por el empleador dentro de la jornada laboral establecida, su incumplimiento acarreara sanciones de abuso del derecho conforme a la normatividad vigente.

f) Participar en las pausas activas durante la jornada laboral, programadas por el empleador en mejora de la salud física y mental, e informar al empleador objeciones de conciencia, credos, limitaciones en su estado de salud, posturas culturales, políticas que afecten o limiten la realización de las pausas.
g) Acatar las recomendaciones médico-laborales emitidas por el médico especialista en medicina del trabajo, salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral.
h) Las demás establecidas en el Decreto 1072 de 2015 y norma que modifique, sustituya o adicione.

Parágrafo 1. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 57. Responsabilidades de los trabajadores, de conformidad con el artículo 2.2.4.6.10. del decreto 1072 del 2015. Los trabajadores tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

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

ARTICULO 58. Los trabajadores deben participar de manera activa en la identificación de peligros y riesgos en sus áreas de trabajo y producto de la ejecución de las funciones del cargo. Estos peligros y riesgos deben ser analizados por el

responsable del SG-SST y adicionados en la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos para determinación de los controles necesarios, con participación del COPASST, para generar las medidas de prevención de accidentes y enfermedades laborales.

ARTÍCULO 59. DOCUMENTOS QUE SOPORTAN EL SG-SST.

1. Evaluación inicial de los estándares mínimos de conformidad con la resolución 0312 de 2019
2. Matriz Legal: Actualizada y compilada, con las normas aplicables a la empresa.
3. Matriz de identificación de peligros, evaluación, valoración de riesgos y establecimiento de controles
4. Plan anual de trabajo que incluya las actividades de prevención y control de todos los riesgos identificados, cronograma de actividades, responsables, recursos y metas.
5. Plan de capacitaciones anual de acuerdo a los peligros y riesgos identificados con la evidencia de la inducción y formación del personal.
6. Programas de Vigilancia Epidemiológica: Resultados de mediciones ambientales y perfiles de salud.
7. Reportes e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales (FURAT/FUREL).
8. Entrega de EPP: Matriz y registros de entrega de Elementos de Protección Personal.
9. Auditoria anual y medición de indicadores de gestión del SG-SST. Acciones de mejora

ARTÍCULO 60. PLAN DE PREVENCION, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS. Todos los trabajadores, deben acogerse al plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias diseñado y socializado por ONCOMEDICAL IPS S.A.S de manera permanente, de acuerdo a la naturaleza de las amenazas y así mismo participar de manera activa en las actividades como capacitaciones, simulacros y entrenamientos de la brigada de primeros auxilios, brigada de evacuación y brigada contra incendios y trabajadores en general, como mecanismos de respuesta oportuna ante emergencias.

Parágrafo 1. La brigada de emergencias se debe capacitar de manera continua, con

el propósito de salvaguardar la vida de las personas, proteger los bienes materiales y minimizar los daños y pérdidas de cualquier índole

Parágrafo 2. Además de los primeros auxilios físicos, liderados por la brigada de primeros auxilios, la prestación de los primeros auxilios psicológicos se encuentra a cargo tanto de la brigada de primeros auxilios, como del Comité de convivencia laboral, los cuales deben recibir capacitación para tal fin.

ARTICULO 61. HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y control de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para prevenir accidentes laborales.

Parágrafo 1. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las normas, reglamentos, políticas, instrucciones, procedimientos, obligaciones o responsabilidades consagradas en la ley y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de ONCOMEDICAL IPS S.A.S, y que se hayan comunicado por escrito o en los procesos de inducción y capacitación, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994 y Ley 1562 de 2012).

ARTICULO 62. ACCIDENTE DE TRABAJO. En caso de accidente de trabajo, aun en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, o al empleado que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno. Se adoptarán las medidas que se requieran y que se consideren necesarias para reducir al máximo las consecuencias del accidente. De esta forma se dará cumplimiento a lo previsto en la legislación vigente.

ARTICULO 63. De acuerdo al nivel de la gravedad del accidente, el trabajador será direccionado al área asistencial que corresponda de acuerdo con su ARL y recibirá la

asistencia correspondiente. Así mismo el trabajador mantendrá informado a su jefe inmediato y al área de Seguridad y Salud en el trabajo sobre lo relacionado con incapacidades médicas, condiciones de salud, proceso de rehabilitación y procesos o calificaciones que se deriven de dichos siniestros.

Parágrafo 1. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTÍCULO 64. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en ONCOMEDICAL IPS S.A.S, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales (ARL) y a la entidad promotora de salud (EPS), en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, de conformidad con el Decreto 1295 de 1994, Articulo 62.

Parágrafo 1. En caso de accidente de trabajo grave, se debe dar aviso a la dirección territorial del ministerio de trabajo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del mismo, de acuerdo al Resolución 1401 de 2007 y decreto 1072 de 2015.

Parágrafo 2. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, el Decreto 1072 de 2015 expedidas por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002 y Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Laborales de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 65. Todos los trabajadores de ONCOMEDICAL IPS deben acatar las normas, políticas, reglamentos, procedimientos y prohibiciones emitidas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que garanticen el control de los riesgos, la

protección y promoción de la salud y las demás tendientes a procurar ambientes de trabajo sanos y seguros.

Parágrafo 1. El incumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y las normas que lo reglamentan, puede ser sancionado conforme la normatividad colombiana vigente: decreto 472 de 2015, ley1562 de 2012, Resolución 0312 de 2019, Ley 1562 de 2012. Estas normas definen multas económicas, cierres temporales o definitivos y suspensiones de actividades, para las empresas.

CAPITULO XIV
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 66. ONCOMEDICAL IPS S.A.S. se establecieron las normas de conducta, disciplina y subordinación, teniendo como exigencia el respeto a superiores y compañeros, uso correcto de equipos, cumplimiento de horarios, y lealtad a la empresa. Su objetivo es asegurar la convivencia armoniosa y la productividad en el lugar de trabajo.

ARTICULO 67. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

a) Respeto y subordinación con sus superiores.
b) Respeto para con sus compañeros de trabajo.
c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
e) Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
g) Ser veraz en todo caso, y suministrar las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten, ajustados a la verdad
h) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

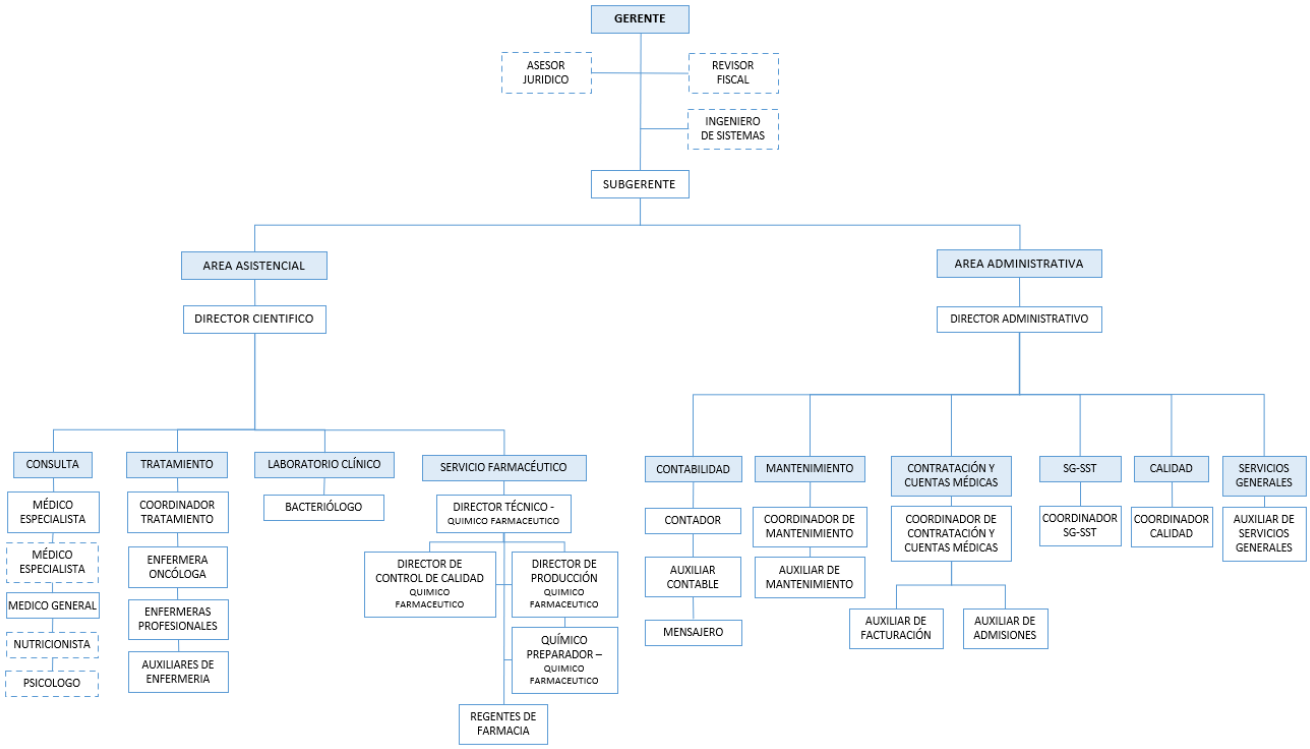
i) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, siendo prohibido ausentarse sin permiso del respectivo jefe inmediato;
k) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo y para evitar accidentes de trabajo;
l) Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por la EPS, la administradora de riesgos laborales o por las autoridades del ramo, para prevenir enfermedades o accidentes;
m) Informar oportunamente en la empresa sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicios.

ARTÍCULO 68. El empleador tiene como deberes generales los siguientes:

a) Pagar el salario pactado en las condiciones, periodos y lugares convenidos, incluyendo horas extras y recargos.
b) Afiliar y pagar oportunamente las cotizaciones a la Administradora de Riesgos laborales ARL, entidad promotora de salud EPS y fondos de pensiones.
c) Suministrar los recursos necesarios para implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
d) Proporcionar elementos de protección personal y garantizar condiciones seguras para prevenir accidentes y enfermedades laborales.
e) Suministrar los recursos necesarios para la realización de evaluaciones médicas ocupacionales
f) Suministrar la dotación: calzado y vestido de labor a los trabajadores para desempeño de sus funciones
g) Respetar la dignidad, creencias y sentimientos del trabajador.
h) Conceder licencias para sufragio, cargos oficiales transitorios, calamidad doméstica, comisiones sindicales y entierro de compañeros.
i) Entregar certificaciones laborales al finalizar el contrato
j) Implementar medidas para proteger a trabajadores de todo tipo de violencia, acoso, incluyendo violencias por razones de género, raza, credo etc.

CAPÍTULO XV
ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 69. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes y el organigrama empresarial definido es el siguiente:



Parágrafo 1. La facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la institución, estará en cabeza del Comité disciplinario, el cual podrá sesionar con la mitad más uno de sus miembros. Este comité está conformado por:

1. Gerente
2. Subgerente
3. Director administrativo

CAPITULO XVI
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 70. Son obligaciones especiales del empleador conforme a lo establecido en el artículo 57 del código sustantivo del trabajo:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias, descritas en el capitulo XI de este reglamento
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico ocupacional de egreso y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificultad o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Cumplir con lo prescrito en el presente Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza.
11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236 del C.S.T.
12. Conceder 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.
13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2o de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
17. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

ARTICULO 71. Son obligaciones especiales del trabajador, según lo establecido en el artículo 58 del código sustantivo del trabajo:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa y/o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios lo que 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 y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros o personas relacionadas con el ejercicio de su labor tales como líderes, asesoras, contratistas, proveedores.
5. Comunicar oportunamente las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riegos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la entidad o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y enfermedades laborales.
8. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

CAPITULO XVII
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 72. Se prohíbe al empleador de acuerdo al artículo 59 del código sustantivo del trabajo:

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 estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

   a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
   b) En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, 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.

Parágrafo 1: prohibición al empleador sobre maniobras de elusión: En atención al principio de primacía de la realidad, se prohíbe al empleador 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.

ARTICULO 73. Se prohíbe a los trabajadores de acuerdo al artículo 60 del código sustantivo del trabajo y otras prohibiciones definidas por la empresa:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del empleador.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, igualmente consumir, distribuir e inducir al consumo de estas sustancias o bebidas en el desarrollo de sus funciones.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador o quien haga sus veces, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o nó a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.
9. Se prohíbe a los trabajadores realizar manifestaciones públicas de afecto o cariño, tales como besos, abrazos prolongados o caricias, u otro tipo de manifestaciones amorosas dentro de las instalaciones de la empresa o durante la jornada laboral.

Parágrafo 1. La prohibición del numeral 9, se fundamenta en la necesidad de mantener un ambiente de trabajo profesional, evitar distracciones que afecten la productividad, prevenir posibles conflictos de interés y asegurar que el trato entre compañeros sea estrictamente laboral y respetuoso, incluyendo a terceros (clientes, proveedores etc.).

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

ARTÍCULO 74. **ACOSO LABORAL.** El acoso o violencia en el mundo del trabajo es el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual a económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. *Ley 2466 de 2025*

ARTÍCULO 75. El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas par medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales.

ATICULO 76. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidas terceros como: clientes, proveedores y que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

ARTICULO 77. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral definidos por ONCOMEDICAL IPS S.A.S constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo. De conformidad con la resolución 3461 de 2025, se definieron las siguientes medidas preventivas:

- Se definió Política de prevención de acoso laboral, con el compromiso de la empresa en la promoción de un ambiente sano en el que primen el respeto entre compañeros y superiores, trabajo en equipo, equidad, intimidad, honra,

libertad de expresión, creencias; generando ambientes armoniosos, en beneficio de la dignidad humana y salud mental.

- ONCOMEDICAL IPS S.A.S cuenta con manual de convivencia laboral, en los que se identifican los principios éticos, normas de comportamiento, derechos y deberes de los trabajadores y las conductas no aceptables
- Se definió Política de prevención de discriminación y violencia por razones de genero orientación e identidad sexual con el objetivo de contribuir en la salud física y mental de los trabajadores, promoviendo seguridad de manera igualitaria a la diversidad.
- Realización de actividades de sensibilización de manera continua sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
- Vigilancia y control al cumplimiento del funcionamiento del comité de convivencia laboral, desde su conformación, reuniones ordinarias, atención a presuntos casos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y promoviendo la resolución de casos.
- Realización de capacitaciones de manera continua, sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas y actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- Capacitaciones continuas de primeros auxilios psicológicos a la brigada de emergencia, COPASST, comité de convivencia laboral y responsable del SG-SST

ARTÍCULO 78. **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL.** ONCOMEDICAL IPS S.A.S., teniendo en cuenta la importancia de brindar ambientes laborales sanos y seguros a sus trabajadores, adelanta acciones encaminadas a promover el respeto entre compañeros y superiores, trabajo en equipo, equidad, intimidad, honra, libertad de expresión, creencias; generando ambientes armoniosos, en beneficio de la dignidad humana, la salud mental y respeto por los derechos humanos.

ONCOMEDICAL IPS S.A.S, en aras de prevenir conductas de acoso laboral, Promueve el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, conforme lo establecido en la resolución 3461 de 2025, siendo este una instancia preventiva del acoso laboral que contribuye en la protección de los trabajadores contra los riesgos psicosociales, en su rol preventivo, orientador, conciliador y canalizador.

ONCOMEDICAL IPS S.A.S, se compromete a destinar los recursos físicos, técnicos, económicos y humanos necesarios como herramienta para la implementación y cumplimiento de la presente política, en la búsqueda de fortalecer la cultura de sana convivencia en base a la práctica de los valores corporativos.

ARTÍCULO 79. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Ministerio del Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral. *Resolución 3461 de 2025*.

ARTÍCULO 80. CONFORMACIÓN. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes. ONCOMEDICAL IPS, de acuerdo al número de trabajadores, cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes. El empleador designa directamente a sus representantes y los trabajadores eligen los suyos a través de votación secreta. El período de vigencia del Comité de Convivencia es de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y nombramiento de los integrantes, por medio de acta.

Parágrafo 1. Todo miembro elegido del comité de convivencia laboral de ONCOMEDICAL IPS S.A.S debe contar con el compromiso de confidencialidad definido, con el objetivo de garantizar el manejo reservado de la información sensible, de los presuntos casos de acoso laboral y posterior al cierre de estos.

ARTÍCULO 81. El Comité de Convivencia Laboral debe reunirse ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración

de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los presuntos casos de acoso laboral y formulación de recomendaciones a la dirección administrativa y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.

Parágrafo 1. El Comité de Convivencia Laboral debe reunirse extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de presunto acoso laboral, para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución del presunto caso

Parágrafo 2. La empresa garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación.

ARTÍCULO 82. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; 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.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.
7. Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.

8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

ARTICULO 83. PROCEDIMIENTO PREVENTIVO PARA ATENCION DE CASOS DE PRESUNTO ACOSO LABORAL. ONCOMEDICAL IPS S.A.S definió procedimiento para prevenir, investigar y definir las acciones necesarias de prevención, en las situaciones de presunto acoso laboral, garantizando la dignidad, el respeto, la imparcialidad y confidencialidad, en busca de crear un espacio de diálogo entre las partes, estableciendo compromisos y proponiendo alternativas de solución, en pro del fortalecimiento de la relación laboral. Este procedimiento se diseñó conforme a los términos establecidos en la resolución 3461 de 2025:

Nº	PROCEDIMIENTO	TERMINO
1	**Recepción de queja de presunto acoso laboral y apertura del caso:** Recepción de queja, presentada por parte de trabajadores dependientes, sin importar su posición jerárquica en el trabajo, independientes y aprendices en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral. Se realiza análisis preliminar del caso y se emite respuesta de apertura a la presunta víctima. Los medios a través de los cuales se reciben las quejas son por medio físico o al correo comiteconvivencialab.oncoips@outlook.com	Cinco (5) días calendario

2	**Reunión extraordinaria para análisis de los hechos:** el comité de convivencia laboral se reúne en un término de cinco (5) días calendario, posterior a la recepción de la queja y analizan la información suministrada por la presunta víctima, para análisis del caso, que puede tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.	Cinco (5) días calendario. Se podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita.
3	**Citación a audiencia individual de las partes:** el comité de convivencia laboral, realiza citación a las partes involucradas, para ser escuchados dentro de los cinco (5) días calendario posterior a la citación, tanto a la víctima, como al autor del presunto acoso laboral, de manera individual, una vez culminada la reunión extraordinaria de análisis de los hechos.	Cinco (5) días calendario
4	**Audiencia individual de las partes:** Las partes asisten a diligencia de audiencia individual, en un término de cinco (5) días calendario posterior a la citación, en hora y lugar definidos en la citación y la presunta víctima puede aportar otras pruebas si hubiera lugar.	
5	**Citación a audiencia de conciliación:** el comité de convivencia laboral cita de manera conjunta a las partes, en un término de cinco (5) días calendario, posterior a la diligencia de audiencia individual con cada una de las partes del presunto caso de acoso laboral, con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes para promover compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. Se podrá ampliar el termino por diez (10) días

6	**Audiencia de conciliación:** el comité de convivencia laboral realiza diligencia de conciliación entre las partes, con el propósito de definir compromisos mutuos para construir, renovar y promover la convivencia laboral.	calendario, previa justificación escrita.
7	**Seguimiento del caso:** El comité de convivencia laboral, realiza seguimiento del caso de presunto acoso laboral, para verificación del cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes, de manera mensual.	Mensual
8	**Cierre del caso:** En aquellos casos en los que se verifique que no se llegó a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de convivencia laboral, informará dentro de los quince (15) días calendario, a la alta dirección de la empresa, se cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
9	**Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral:** El comité de convivencia laboral, presenta a la alta dirección, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, en un término de cinco (5) días, los cuales pueden ampliarse a máximo diez (10) días calendario	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario

ARTÍCULO 84. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO PREVENTIVO PARA LA GESTION DE PRESUNTOS CASOS DE ACOSO LABORAL

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

- **Eficacia:** Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.
- **Imparcialidad:** El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.
- **Confidencialidad:** La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados.
- **No discriminación:** Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.

ARTICULO 85. TRATAMIENTO SANCIONATORIO DEL ACOSO LABORAL Y COMPETENCIA. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará conforme a lo establecido en el artículo 10 y 12 de la Ley 1010 de 2006.

ARTICULO 86. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO. *Artículo 13, Ley 1010 de 2006.* Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

ARTICULO 87. CADUCIDAD. Las acciones derivadas del acoso laboral, caducaran en tres (3) años a partir de que hayan ocurrido las conductas a que hacen referencia la Ley 1010 de 2006.

CAPITULO XIX
PREVENCION DE ACOSO SEXUAL LABORAL Y PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A CASOS

ARTÍCULO 88. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. *Ley 2365 de 2024.* Para efectos de esta ley, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.

ARTICULO 89. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL. La política de prevención de acoso sexual laboral de ONCOMEDICAL IPS S.A.S, tiene como objetivo principal la protección de sus colaboradores ante situaciones que puedan afectar su integridad física y mental. Esta política contribuye en el respeto de los derechos constitucionales como los son: gozar de un trabajo en condiciones dignas, justas, en libertad, respeto a la intimidad, honra y salud mental.

El acoso sexual en el ámbito laboral, es considerada una de las formas graves de acoso laboral y que además representa un delito dentro del código penal. Es por esto que ONCOMEDICAL IPS S.A.S, extiende su compromiso de educación, atención, acompañamiento y orientación a las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.

ONCOMEDICAL IPS S.A.S rechaza cualquier acto de violencia física o verbal, en contra de cualquier persona, sin importar su nivel jerárquico, sexo, tipo de contratación o rol que desempeñe, siendo este llevado a investigación interna y actuando conforme a los preceptos del reglamento interno de trabajo y a la normatividad nacional legal vigente.

ARTICULO 90. De conformidad con la Ley 2365 de 2024, emitida por el Congreso de la República, Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones, ONCOMEDICAL IPS S.A.S, creó el procedimiento para atención de presuntos casos de acoso sexual, en el ámbito laboral, de manera que sus trabajadores, sin importar su tipo de contratación, conozcan las conductas que constituyen acoso sexual, los mecanismos para

interponer quejas y así mismo gestionar la atención de estas víctimas y las acciones para brindar garantías de protección y no repetición.

ARTICULO 91. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A CASOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

1. **Denuncia del presunto caso de acoso sexual laboral**: la presunta víctima, notifica por medio de cualquier mecanismo del SG-SST ya sea correo electrónico, mensaje de whats app, por escrito o de manera verbal a cualquier miembro de la alta gerencia (gerente, subgerente), sobre las conductas de acoso sexual de las cuales fue víctima.
2. **Atención inmediata a la víctima de acoso sexual laboral: Asistencia** por parte de la brigada de emergencias o comité de convivencia laboral, en primeros auxilios, incluyendo los primeros auxilios psicológicos, si es necesario.
3. **Reunión extraordinaria de la alta gerencia:** Se reúnen de manera inmediata, analizan la información suministrada por la presunta víctima bajo el principio de confidencialidad.
4. **Gestión para atención psicosocial:** la brigada de emergencia Comité de Convivencia Laboral, deben gestionar atención psicosocial con la ARL
5. **Orientación a la víctima:** la alta gerencia, informa a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
6. **Definición de medidas de protección a la víctima:** la alta gerencia, determina medidas de manera que garanticen la protección de la víctima. Se realiza la adecuación necesaria en el entorno laboral, reubicación, cambios de turno etc., garantizando la confidencialidad del caso.
7. **Reunión extraordinaria del comité disciplinario:** Se reúnen, para evaluación del caso y si es necesario tomar medidas disciplinarias (en caso de que el autor del acoso sea interno).
8. **Aplicación de medida disciplinaria conforme a los preceptos del Reglamento interno de trabajo:** el comité disciplinario ejecuta medida disciplinaria, dejando los respectivos registros, si aplica.
9. **Acompañamiento posterior a la víctima y seguimiento del caso:** la alta gerencia debe Indagar acerca del avance del caso, las recomendaciones médico-laborales y psicológicas de la víctima, seguimiento a estas, dejando registros de avances en la rehabilitación de la víctima, si es el caso.

CAPITULO XX
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA POR RAZONES DE GENERO ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL

ARTÍCULO 92. ONCOMEDICAL IPS S.A.S promueve escenarios de sensibilización, prevención y cuidado frente a las conductas de discriminación y/o violencia basada en género, orientación e identidad sexual, en el ámbito laboral y social, como compromiso frente a la prevención de cualquiera de estas formas de violencia.

ONCOMEDICAL IPS S.A.S rechaza cualquier conducta de violencia, anteponiendo el respeto y la igualdad como pilares fundamentales en las relaciones laborales y estableciendo como falta grave, todo acto de violencia y discriminación, fomentando el respeto y la igualdad, en busca de ambientes que contribuyan a la salud mental, sana convivencia y respecto por la diversidad.

ONCOMEDICAL IPS S.A.S cuenta con protocolo de atención de víctimas de discriminación y violencia por razones de género, orientación e identidad sexual el cual se encuentra alineado al procedimiento para atención de casos de acoso sexual laboral, ya que estas conductas se encuentran tipificadas como acoso sexual laboral, conforme a la Ley 2365 de 2024 en su artículo 2, por lo que, al presentarse una conducta por acoso sexual laboral, debe llevarse a cabo el siguiente procedimiento:

1. **Denuncia del presunto caso de acoso sexual laboral**: la presunta víctima, notifica por medio de cualquier mecanismo del SG-SST ya sea correo electrónico, mensaje de whats app, por escrito o de manera verbal a cualquier miembro de la alta gerencia (gerente, subgerente), sobre las conductas de acoso sexual de las cuales fue víctima.
2. **Reunión extraordinaria de la alta gerencia:** Se reúnen de manera inmediata, analizan la información suministrada por la presunta víctima.
3. **Atención inmediata a la víctima de acoso sexual laboral:** Asistencia por parte de la brigada de emergencias o comité de convivencia laboral, en primeros auxilios, incluyendo los primeros auxilios psicológicos, si es necesario.
4. **Gestión para atención psicosocial:** la brigada de emergencia Comité de Convivencia Laboral, deben gestionar atención psicosocial con la ARL

5. **Orientación a la víctima:** la alta gerencia, informa a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
6. **Definición de medidas de protección a la víctima:** la alta gerencia, Determina medidas de manera que garanticen la protección de la víctima. Se realiza la adecuación necesaria en el entorno laboral, de manera que favorezca su rehabilitación. Se debe garantizar la confidencialidad del caso.
7. **Reunión extraordinaria del comité disciplinario:** Se reúnen, para evaluación del caso y si es necesario tomar medidas disciplinarias (en caso de que el autor del acoso sea interno).
8. **Aplicación de medida disciplinaria conforme a los preceptos del Reglamento interno de trabajo:** el comité disciplinario ejecuta medida disciplinaria, dejando los respectivos registros, si aplica.
9. **Acompañamiento posterior a la víctima y seguimiento del caso:** la alta gerencia debe Indagar acerca del avance del caso, las recomendaciones médico-laborales y psicológicas de la víctima (si es el caso), seguimiento a estas, dejando registros de avances en la rehabilitación de la víctima, si es el caso.

CAPITULO XXI
ESCALA DE FALTAS DISCIPLINARIAS

ARTICULO 93. ONCOMEDICAL IPS S.A.S, estableció la escala de faltas disciplinarias, según la levedad o gravedad, de la siguiente manera:

FALTAS LEVES: Son aquellas conductas cometidas por primera vez, siempre y cuando no revistan gravedad o lesionen el bien común o la integridad de la empresa. Se consideran leves, siempre y cuando no causen perjuicio alguno.

FALTAS GRAVES: Son aquellas conductas de acción u omisión, que violan el reglamento interno de trabajo y normas laborales de manera considerable pero no necesariamente irreparable. Los factores agravantes pueden convertir una falta grave en muy grave y calificar la conducta como una justa causa de despido.

FALTAS MUY GRAVES: es una conducta gravemente culposa que viola el reglamento interno de trabajo, atentando contra los derechos fundamentales de las

personas, su integridad y lesionan con suma gravedad los intereses del empleador, constituyendo justa causa de terminación del contrato.

Parágrafo 1. Si transcurrido un (1) año después de haber incurrido el trabajador en una de las faltas leves y no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta en el mismo año, la nueva falta será catalogada como la primera para efectos de aplicación de la sanción respectiva.

ARTICULO 94. FALTAS LEVES

1. El retardo hasta de quince (15) Minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente
2. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio alguno
3. La falta total del trabajador a sus labores, durante el día, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio alguno
4. Utilización del celular con fines personales; el ingreso a plataformas de redes sociales, durante la jornada laboral, cuando no cause perjuicio alguno
5. No informar de los acontecimientos ocurridos durante la jornada a su área, equipo de trabajo, o si es el caso a quien lo reemplace cuando no cause perjuicio alguno
6. El presentarse a las instalaciones de la empresa sin el uniforme, con accesorios o prendas que no corresponden a la dotación, por primera vez
7. La desorganización o inadecuadas condiciones de aseo del puesto de trabajo, por primera vez
8. Realizar venta, permuta, comercialización o cualquier clase de negocio de tipo personal, venta de productos por catálogo y demás, dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada laboral

Parágrafo 1. Las faltas leves cometidas por tercera vez, se considerarán faltas muy graves

ARTICULO 95. FALTAS GRAVES

1. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando cause daños y perjuicios a consideración de la

empresa

2. La falta total del trabajador a sus labores, durante el día, sin excusa suficiente, cuando cause daños y perjuicios a consideración de la empresa
3. El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias
4. El incumplimiento de funciones del cargo, deberes responsabilidades, obligaciones y prohibiciones, cuando no cause perjuicio a la empresa.
5. La reiterada desatención de las medidas que le indique el respectivo jefe inmediato o el responsable del SG-SST, para el manejo de los instrumentos de trabajo y prevención de accidentes de trabajo, cuando no cause afectación alguna a su seguridad y salud
6. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por los superiores para la realización o ejecución normal del trabajo o ejecutar tareas sin que medie la orden de un superior, cuando no cause perjuicio alguno
7. No entregar al término de cada jornada los valores recaudados por el servicio
8. Efectuar en forma extemporánea la labor encomendada, delegar o subcontratarla, sin autorización expresa y por escrito del empleador o su representante
9. Inasistencia cuando no haya excusa suficiente, a las actividades programadas por la empresa como capacitaciones, reuniones de comités y demás eventos necesarios para cumplimiento de los requisitos legales
10. El incumplimiento de las normas, políticas, procedimientos e instructivos de trabajo y la no adherencia a los procesos de los sistemas de gestión
11. La violación a los principios éticos, normas de comportamiento y deberes de los trabajadores definidos en el manual de convivencia laboral de la empresa
12. No informar oportunamente las irregularidades o situaciones que deban ser de inmediato conocimiento de los superiores o a las personas que laboren o alleguen.
13. No cumplir con los indicadores de desempeño o de productividad previamente definidos por la empresa y que le hayan sido comunicados, siempre y cuando no cause perjuicio alguno
14. La no utilización de la dotación y los elementos de protección personal, así como el uso inadecuado dentro o fuera de las instalaciones de la empresa
15. El no suministrar información clara, veraz y completa por parte de los trabajadores sobre su estado de salud, impidiendo que la empresa tome las medidas pertinentes en la prevención de complicaciones en la salud del

trabajador.

16. Usar los elementos y equipos de trabajo para beneficio propio o de terceros
17. No informar al superior inmediato o alta gerencia, las faltas disciplinarias que se cometan y de las que se tenga conocimiento por razón o con ocasión del ejercicio de las funciones del cargo, cuando no cause perjuicio alguno
18. El ingreso y la utilización del celular, con fines personales, para ingreso a plataformas de redes sociales durante la jornada laboral, principalmente en áreas restringidas y/o en el desarrollo de tareas de mayor carga mental y concentración

Parágrafo 1. Los factores agravantes pueden convertir una falta grave en "muy grave" y justificar la terminación del contrato, ya que la reincidencia, la premeditación, el daño causado o el riesgo generado permiten al comité disciplinario, calificar la conducta como una justa causa de despido. En todo caso se debe cumplir con el debido proceso.

ARTICULO 96. FALTAS MUY GRAVES

1. La falta total del trabajador a sus labores, durante el día, sin excusa suficiente, cuando cause grave perjuicio a la empresa y/o afectación del servicio
2. La Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias que causen grave perjuicio a la empresa, al servicio y/o integridad de las personas.
3. El incumplimiento de funciones del cargo, deberes, responsabilidades, obligaciones y prohibiciones, cuando cause daños y/o afectación del servicio u otros perjuicios a la empresa o a terceros
4. Cualquier acto grave de negligencia, descuido u omisión en que incurra el trabajador en el ejercicio de las funciones propias de su cargo
5. Constreñir o inducir a los pacientes, clientes o proveedores a dar o prometer al mismo trabajador o a un tercero, dinero o cualquier otra utilidad indebidos, o los solicite.
6. Recibir para sí o para otro, de los clientes, pacientes o proveedores dinero u otra utilidad, o aceptar promesa remuneratoria, directa o indirecta, por acto que deba ejecutar en el desempeño de sus funciones del cargo.
7. Recibir o solicitar a los pacientes, clientes o proveedores dinero u otra utilidad, o aceptar promesa remuneratoria, directa o indirecta, para retardar u omitir un

acto propio de sus funciones, o para ejecutar uno contrario a sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.

8. Omitir en los informes rendidos al empleador la existencia de fraudes comprobados o cualquier otro tipo de irregularidades durante las inspecciones realizadas.
9. Todo daño o pérdida de las facturas, actas de inspección, órdenes de trabajo y otros documentos y/o registros, equipos, herramientas, elementos y materiales de trabajo suministrados para la ejecución de la labor.
10. Falsificación, alteración o modificación de cualquier tipo de documento o registro y los que tengan poder representativo o probatorio en la relación laboral
11. El grave incumplimiento de las normas, políticas procedimientos e instructivos de trabajo y la no adherencia a los procesos de los sistemas de gestión, cuando cause daños, afectación del servicio, a las personas y otros perjuicios a la empresa
12. Toda conducta de acoso sexual laboral, tipificado como delito de acuerdo al código penal y así mismo todo acto de violencia por razones de género, orientación e identidad sexual, raza, credo y demás formas de violencia hacia compañeros, superiores, pacientes o cualquier persona.
13. El deficiente control sobre los bienes, equipos o recursos disponibles para ejecutar las labores, así como las diferencias en los inventarios de los mismos presentados al empleador.
14. No informar oportunamente las irregularidades o situaciones que debieron ser de inmediato conocimiento de los superiores, cuando hayan causado grave afectación o perjuicio a la empresa.
15. Suministrar a terceras personas, sin autorización de la empresa, datos o información confidencial de cualquier índole, de sus sistemas, servicios o procesos, información financiera, bases de datos de pacientes, clientes, proveedores, datos de recursos humanos, entre otros; que se conozca en virtud de las funciones que desempeña.
16. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los dineros, títulos valores, documentos, claves, equipos y demás elementos de trabajo, o la falta oportuna de cuentas que el empleado deba rendir sobre los mismos.
17. Ingerir o mantener dentro de la empresa, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, sustancias psicoactivas o cualquier sustancia o producto semejante.

18. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa y/o consumir bebidas alcohólicas u otras sustancias psicoactivas y/o en el ejercicio de las funciones del cargo ya sea fuera de las instalaciones.
19. Afectar indebidamente por acción u omisión la contabilización de las cuentas u operarios de la empresa.
20. Introducir o portar armas de fuego, dentro de las instalaciones de la empresa o en el desempeño de las funciones asignadas.
21. El incumplimiento de las medidas preventivas higiénicas, restricciones o recomendaciones prescritas por el médico tratante o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
22. Realizar actividades que pongan en riesgo tanto la integridad propia como la de los compañeros de trabajo.
23. Realizar negocios, ventas o trabajos con ánimo de exclusivo beneficio personal, sin tener en cuenta a la empresa o desviar e inducir a los clientes para contratar o comprar con empresas de la competencia.
24. Hacer uso indebido de permisos o licencias reglamentarias concedidas
25. Incumplimiento de protocolos clínicos o administrativos, vulneración de los derechos del paciente, la inobservancia de normas de bioseguridad, manejo inadecuado de la historia clínica o de información sensible.
26. La afectación del servicio, la productividad, el normal desarrollo de las operaciones de la empresa y cumplimiento de las funciones del cargo y así mismo la alteración del clima laboral y vulneración al respeto de los compañeros a causa de las relaciones amorosas que se presenten al interior de la empresa

Parágrafo 1. Las faltas muy graves son causales para terminación del contrato con justa causa. En todo caso se debe garantizar el debido proceso.

CAPÍTULO XXII
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 97. PROCESO DISCIPLINARIO. El proceso disciplinario de ONCOMEDICAL IPS S.A.S fue diseñado como un conjunto de acciones orientadas a investigar y en algunos casos a sancionar determinados comportamientos o

conductas del trabajador, que conlleven al incumplimiento de sus deberes, responsabilidades, obligaciones, violación de prohibiciones, obligaciones, políticas, compromisos, comisión de faltas disciplinarias, incumplimiento del contrato de trabajo y otras disposiciones del reglamento interno de trabajo.

El proceso disciplinario tiene como finalidad el ejercicio del derecho de defensa, derecho de orden constitucional que debe orientar las actuaciones que se desarrollen en el ámbito de las relaciones laborales.

ARTICULO 98. PRINCIPIOS RECTORES. El procedimiento disciplinario laboral se desarrollará con estricta observancia de los principios de dignidad humana, debido proceso, presunción de inocencia, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, la prohibición de doble sanción por los mismos hechos (non bis in idem), intimidad, lealtad y buena fe, conforme a lo dispuesto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

ARTICULO 99. COMPETENCIA. La facultad para adelantar el procedimiento disciplinario y decidir sobre la imposición de sanciones corresponde al Comité disciplinario de ONCOMEDICAL IPS S.A.S, según la estructura organizacional, quienes actuarán en nombre del empleador.

Cuando la conducta investigada esté relacionada con la atención en salud, la seguridad del paciente o el cumplimiento de protocolos asistenciales, podrá solicitarse concepto técnico del Comité de Calidad o del Comité de Seguridad del Paciente, sin que ello afecte el debido proceso disciplinario.

ARTICULO 100. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. Con el objetivo de dar a conocer el trámite de los procesos disciplinarios y en cumplimiento y garantía del derecho a la defensa, ONCOMEDICAL ISP S.A.S estableció el siguiente Procedimiento disciplinario:

1. **Notificación de apertura del proceso disciplinario:** el comité disciplinario realiza notificación personal al (los) trabajador (es) por conducta presuntamente constitutiva de falta disciplinaria: violación al reglamento interno de trabajo por acciones u omisiones que se consideran

incumplimiento de los deberes, obligaciones, prohibiciones, contrato de trabajo, acuerdo de confidencialidad, funciones o responsabilidades del cargo, normas del manual de convivencia, entre otras.

2. **Indicación de hechos:** el comité disciplinario comunica de manera clara, precisa y detallada, los hechos derivados de acciones u omisiones presuntamente violatorias del reglamento interno de trabajo, por parte del trabajador, lo cual fundamenta la apertura del proceso disciplinario.
3. **Traslado de pruebas:** el comité disciplinario realiza traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas, que sustentan los cargos en su contra, por conductas u omisiones que motivaron la apertura del proceso disciplinario.
4. **Citación a versión libre (descargos):** el comité disciplinario notifica al trabajador, para que presente su propia narración de los hechos, para controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, con el objetivo de garantizar el debido proceso. En esta citación se debe indicar el término para su presentación el cual no debe ser menor a cinco (5) días hábiles.
5. **Versión libre (descargos):** el trabajador realiza declaración formal, presentando su defensa, versión de los hechos, evidencias, argumentos, justificaciones, ante la presunta falta cometida, siendo este un elemento determinante, en la decisión disciplinaria.
6. **Investigación para decisión disciplinaria:** el comité disciplinario realiza un análisis de las etapas hasta este punto, teniendo en cuenta los elementos recolectados como las pruebas existentes de la presunta comisión de la falta y la versión libre de (los) disciplinado(s) y testigo(s), esclareciendo las causas, circunstancias en tiempo, modo y lugar de la comisión de la falta, los factores atenuantes y/o agravantes, dando paso a la decisión disciplinaria.
7. **Notificación de la decisión disciplinaria y posibilidad de impugnación de la decisión:** el comité disciplinario notifica la decisión disciplinaria, con la posibilidad de que el disciplinado, pueda controvertir las decisiones mediante los recursos de apelación y reposición, en un término máximo de tres (3) días hábiles, a partir de la notificación de esta decisión
8. **Ejecutoria o exoneración de la sanción:** el comité disciplinario sanciona o exonera al trabajador de la sanción disciplinaria. En esta instancia la decisión disciplinaria queda en firme o ejecutoriada, volviéndose definitiva y obligatoria para el trabajador disciplinado.

ARTICULO 101. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por el comité disciplinario de ONCOMEDICAL IPS S.A.S. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite antedicho. (Artículo 115 C. S. del T.).

ARTICULO 102. TIPOS DE SANCIONES DISCIPLINARIAS. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones disciplinarias, de acuerdo al código sustantivo del trabajo.

1. **AMONESTACION ESCRITA.** La amonestación o llamado de atención escrito, se anotará en la correspondiente hoja de vida y será aplicado como sanción en las faltas leves.
2. **MULTAS.** Las multas que se prevean, sólo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento. *Artículo 113 del código sustantivo del trabajo*. El empleador puede descontar las multas del valor de los salarios. La imposición de una multa no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.
3. **SUSPENSIÓN.** Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado. *Artículo 112 del código sustantivo del trabajo*. Se aplicará suspensión para faltas leves y graves.

ARTICULO 103. CRITERIOS PARA DETERMINACION DE LAS SANCIONES. La empresa escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de las mismas.

a. El grado de culpabilidad
b. La afectación del servicio
c. El nivel jerárquico del infractor
d. La trascendencia de la falta
e. El perjuicio ocasionado a la empresa
f. La reiteración de la conducta

g. los motivos determinantes de la conducta
h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta

Parágrafo 1. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Artículo 114, C. S. T.).

Parágrafo 2. Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador. ART. 11 C.S.T.

CAPITULO XXIII
CAUSALES PARA TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA

ARTICULO 104. De conformidad con el artículo 62 en su literal A, del Código sustantivo del trabajo, son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código

Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
15. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

ARTICULO 105. Según literal B del artículo 62 del código sustantivo del trabajo, son causas para terminar unilateralmente el contrato de trabajo por parte del trabajador:

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

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

CAPITULO XXIV
TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO
ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

ARTICULO 106. El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto en la empresa ONCOMEDICAL IPS S.A.S. Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de las diferentes modalidades, celebrados, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

ARTICULO 107. TELETRABAJO. En Colombia, el teletrabajo está definido en el Artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual fue modificado por el artículo 52 de la ley 2466 de 2025 y se define como 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 empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

a. **Teletrabajo autónomo**: es aquel donde los teletrabajadores pueden escoger un lugar para trabajar, puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador, para ejercer su actividad a distancia, de manera

permanente, y solo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

b. **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores, no tienen un lugar de trabajo establecido.
c. **Teletrabajo hibrido:** es aquel en donde los teletrabajadores, laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
d. **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador tener la 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. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
e. **Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

Condiciones para la contratación: debe constar por escrito, identificando en este las condiciones mínimas para desempeñar el trabajo. Si el contrato se suscribe bajo la modalidad de teletrabajo, no aplica la reversibilidad al trabajo presencial.

- **Jornada laboral:** jornada laboral vigente y el derecho al descanso y a la desconexión laboral, respetando los tiempos familiares durante la jornada y a la finalización de la misma.
- **Seguridad social:** la figura de afiliación es exactamente igual a la de todo trabajador. Se debe notificar a la ARL.
- **Notificación al Ministerio de Trabajo:** debe hacerse.
- **Auxilios económicos:** el empleador debe otorgarle a la trabajadora auxilio de conectividad para teletrabajadores.

Parágrafo 1: En caso de contratar por primera vez a un tele trabajador este no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador. A

no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador. Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

ARTÍCULO 108. TRABAJO EN CASA. Esta modalidad se rige por la Ley 2088 de 2021. Es una modalidad de trabajo no presencial que solo puede implementarse de forma transitoria en un lugar diferente al habitual, en circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales.

- **Duración:** Se desarrolla por un término máximo de tres meses, prorrogables por un término igual por única vez, a menos que persistan las circunstancias que le dieron origen.
- **Ubicación:** Generalmente el hogar del trabajador.
- **TICS:** Usadas, pero no siempre indispensables.
- **Condiciones para la contratación:** no se requiere pacto o la suscripción de otro sí al contrato. Debe haber una comunicación por parte del empleador indicando el tiempo que durará esta modalidad. El empleador mantiene la facultad unilateral de exigir al trabajador volver a prestar sus servicios presencialmente.
- **Jornada:** aplica la jornada laboral y el derecho al descanso y desconexión laboral. Se deben respetar los tiempos familiares durante la jornada y a la finalización de la misma.
- **Seguridad social:** La afiliación es exactamente igual a la de todo trabajador. Se debe notificar a la ARL.

ARTICULO 109. TRABAJO REMOTO. Modalidad de trabajo no presencial que permite labores de forma remota en su totalidad. Es viable la migración a esta modalidad de los contratos vigentes. Esta modalidad se rige por la Ley 2121 de 2021 y el decreto 555 de 2022, Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el Artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto.

- **Duración:** permanente
- **TICS:** esencial

- **Ubicación:** cualquier lugar
- **Condiciones para la contratación:** Debe constar por escrito y se perfecciona mediante firma electrónica o digital (el costo del uso de tecnología para la firma debe asumirlo el empleador).
- **Solo prevé la presencialidad para:** atender asuntos que involucren salud ocupacional, verificar los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor, instalar o actualizar programas o herramientas manualmente en los equipos de trabajo y para adelantar procesos disciplinarios.
- **Jornada:** aplican la jornada laboral vigente. No obstante, las partes pueden acordar la distribución de la jornada a pactar y su distribución en la semana, sin que implique un cumplimiento estricto de horario al día. Aplica el derecho al descanso y a la desconexión laboral. Se deben respetar los tiempos familiares durante la jornada y a la finalización de la misma.
- **Seguridad social:** Se debe informar a la ARL a través del formulario que esta designe.
- **Auxilios económicos:** el empleador debe otorgar un subsidio para el pago de internet y consumo de energía.

CAPITULO XXV
PRESTACIONES SOCIALES

ARTICULO 110. La empresa reconocerá a todos sus funcionarios las prestaciones consagradas en la Legislación laboral vigente.

Parágrafo 1. En ONCOMDICAL IPS S.A.S, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

Parágrafo 2. La empresa podrá hacer las deducciones y retenciones del salario del trabajador en los casos y las formalidades que prescribe la ley.

CAPITULO ESPECIAL I
GARANTIA Y PROTECCION DE LOS MEDIOS TECNOLOGICOS.

ARTICULO 111. ONCOMEDICAL IPS S.A.S. definió el acuerdo de medios tecnológicos que tiene como finalidad establecer los términos que rigen el uso y la

protección de la información de las disposiciones que se rigen entre las partes (empleador-trabajador), relacionada con los videos de circuito cerrado de televisión, llamadas telefónicas, celulares corporativos, redes sociales y correos electrónicos institucionales y podrá realizar en cualquier momento la verificación y monitoreo a fin de garantizar la correcta utilización de los mismos y con los fines descritos en este acuerdo, firmado por cada una de las partes.

CAPITULO ESPECIAL II
TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 112. como responsable del tratamiento de datos personales y en cumplimiento de las disposiciones de la Ley 1581 de 2012 y demás normas vigentes, los datos personales que se recolectan y conservan en las bases de datos e información que se relacione con el acuerdo de medios tecnológicos serán utilizados para los fines dispuestos en este capítulo del Reglamento Interno de Trabajo. De igual manera, ONCOMEDICAL IPS S.A.S., garantiza que sus datos serán tratados con la debida diligencia de manera segura, discreta y confidencial.

CAPITULO ESPECIAL III
POLITICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO TABACO, ALCOHOL Y OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

ARTICULO 113. Con el objetivo de contribuir y velar por la salud, bienestar y seguridad de sus trabajadores, ONCOMEDICAL IPS S.A.S, definió la política de prevención del consumo tabaco, alcohol y otras sustancias psicoactivas, en busca del adecuado desempeño de sus colaboradores, prevención de accidentes de trabajo y buen clima organizacional.

Así mismo en ONCOMEDICAL IPS S.A.S se estableció los lineamientos, en los que se describen los compromisos del empleador y trabajadores sin importar su tipo de contratación, en la prevención del consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias psicoactivas. Esta política se encuentra publicada y se realiza revisión y socialización de manera periódica a los trabajadores.

CAPITULO ESPECIAL IV
PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL

ARTICULO 114. ONCOMEDICAL IPS S.A.S, enfocada en la mejora continua y en alcanzar altos niveles de productividad que le permitan ser rentable y cumplir con los compromisos y requisitos generados con sus clientes, colaboradores, socios, legales y reglamentarios y otras partes interesadas, podrá estipular en los contratos de trabajo metas de productividad a alcanzar o lograr, de acuerdo al cargo a desempeñar del empleado.

CAPITULO ESPECIAL V
TERCERIZACIÓN

ARTICULO 115. ONCOMEDICAL IPS S.A.S no realiza contrataciones de personal con terceros; los contratos laborales se celebran de manera directa con la empresa, en prevención de la informalidad en cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

CAPITULO ESPECIAL VI
DESCONEXION LABORAL

ARTICULO 116. Con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la ley 2191 del 2022 y a través de la cual se contempla la desconexión laboral para los trabajadores, ONCOMEDICAL IPS S.A.S; a través de la política de desconexión laboral, establece su compromiso con la implementación de medidas orientadas a respetar el tiempo de descanso una vez concluida la jornada laboral y reconoce este espacio como un componente esencial para contribuir en el disfrute efectivo del tiempo libre, promoviendo el equilibrio entre la vida personal y familiar de sus trabajadores. Así mismo garantiza el ejercicio de ese derecho durante periodos de licencia, permisos y vacaciones.

CAPITULO XXVI
RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 117. El personal de ONCOMEDICAL IPS S.A.S deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos en orden ascendente, según el orden jerárquico del organigrama. El reclamante debe, por lo tanto, llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. En todo caso los reclamos serán resueltos en justicia y equidad, dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

CAPITULO XXVII
PUBLICACIONES

ARTICULO 118. El presente reglamento interno de trabajo después de ser socializado, quedará a disposición de los trabajadores durante un término de (15) días hábiles, publicado en espacio fisco de la empresa e informarse a los trabajadores, para que sea leído y se puedan presentar las objeciones u observaciones que se consideren pertinentes.

CAPITULO XXVIII
VIGENCIA

ARTICULO 119. Transcurridos los quince (15) días hábiles de vigencia de revisión por parte de los trabajadores, sin que se hubiera presentado solicitud de ajuste por parte de ellos, este reglamento quedará en firme, se publicará de manera física, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual de la empresa para mayor acceso de los trabajadores.

CAPITULO XXIX
DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 120. Desde la fecha en que quede en firme el presente reglamento, se empezará a aplicar su contenido íntegro, quedando sin efecto las disposiciones del reglamento interno de trabajo, que haya tenido la empresa antes de esta fecha.

CAPITULO XXX
CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 121. Este reglamento ha sido elaborado conforme a la normatividad legal vigente y no trasgrede ningún derecho fundamental de los trabajadores y en especial lo consagrado en los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del código sustantivo del trabajo. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, C. S.T.).

FECHA DE ACTUALIZACIÓN: MAYO DE 2026
FECHA DE SOCIALIZACIÓN: 20 DE MAYO DE 2026
FECHA DE INICIO DE VIGENCIA: 12 DE JUNIO DE 2026



RUTH FABIOLA RAMIREZ ESPINOSA
REPRESENTANTE LEGAL