	<p align="center">REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA</p>	<p>Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024</p>
---	--	--

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA

TÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 1. Disposiciones Generales. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa **DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA**, identificada con NIT. 800.077.215-1 en adelante “EMPLEADOR”, con domicilio principal en el municipio de Envigado, Antioquia, para aplicarse en todas sus dependencias, sucursales, establecimientos de comercio y demás lugares de trabajo donde la Empresa ejerza sus operaciones y para las que en el futuro se establezcan. A sus disposiciones quedan obligados tanto la Empresa como todos sus empleados.


Los siguientes son los lugares de trabajo donde actualmente la Empresa ejerce sus operaciones:

- **DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO**, situada en la Carrera 43A No. 29 SUR 115, Envigado, Antioquia, Colombia.

Artículo 2. Efectos jurídicos. De acuerdo con el artículo 107 del Código Laboral, este Reglamento hace parte del Contrato individual de trabajo de cada uno de los empleados, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

Artículo 3. Orden o división de los cargos. De acuerdo con los cargos actualmente existentes al interior de la Empresa, el orden o división de los cargos es el siguiente:

- Gerente General
 - Director Administrativo
 - Asistente Administrativo
 - SG-SST
 - Mercadeo
 - Jefe de Compras
 - Almacenista
 - Jefe de Personal
 - Facturación

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA	Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024
---	--	---

- Servicios Generales
- Revisoría Fiscal
 - Contadora
 - Asistente contable
- Comercial
 - Jefe de Serviteca
 - Asistente
 - Técnico lubricación y Balanceo
 - Técnico Alineación
 - Técnico Sincronización
 - Jefe de Taller
 - Técnico en mecánica general

Parágrafo. Sin perjuicio del anterior orden jerárquico, la facultad de aplicar las consecuencias jurídicas previstas para las faltas - sanciones o terminación del contrato de trabajo – la tiene de manera exclusiva e indelegable, el Gerente o Administrador General de la Empresa.

TÍTULO II


CONDICIONES DE ADMISIÓN, APRENDIZAJE Y PERIODO DE PRUEBA

CAPÍTULO I

CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 4. Condiciones de admisión. Con el objeto de valorar las capacidades técnicas, humanas y académicas de un aspirante a un cargo en específico al interior de la Empresa, el aspirante deberá adjuntar -junto a su solicitud formal verbal o escrita de su intención de pertenecer a la Empresa- la siguiente información:

- Hoja de vida actualizada del aspirante
- Fotocopia de la cédula de ciudadanía. En el evento de ser un extranjero, éste debe presentar el pasaporte vigente, visa de trabajo o aquella que de acuerdo con las normas migratorias permitan realizar actividades remuneradas en virtud de un contrato de trabajo, y la cédula de extranjería.
- De acuerdo a las circunstancias, constancias laborales de su último puesto de trabajo en el cual se describa el tiempo de servicio, la índole del trabajo o labor realizada, el cargo ejercido y el salario devengado.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA	Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024
---	--	---

- En caso de tratarse de profesional universitario, deberá demostrar que posee la correspondiente Tarjeta o Matrícula Profesional o se encuentra debidamente inscrito para el ejercicio de su profesión.

Parágrafo primero. El EMPLEADOR podrá solicitar al aspirante, además de los documentos señalados en el presente Reglamento, todos aquellos que considere necesarios de acuerdo con el cargo o a la naturaleza de la labor a desempeñar, excluyendo aquellos datos sensibles o prohibidos por la ley expresamente para este fin.

Parágrafo segundo. Todo aspirante para trabajar en la empresa deberá practicarse evaluación médica pre ocupacional o de pre ingreso y las ayudas diagnósticas que el médico recomiende para efectos de verificar las aptitudes del empleado, tanto físicas como síquicas para el desempeño del cargo para el cual se pretende contratar. Los gastos de los exámenes médicos y las ayudas diagnósticas estarán a cargo del EMPLEADOR.

CAPÍTULO II

CONTRATO DE APRENDIZAJE


Artículo 5. Contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del derecho laboral -regulada expresamente por la Ley 789 de 2002- y mediante la cual una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una Empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador, con el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje se registrará expresamente por las normas que regulan la materia, en especial por la Ley 789 de 2002 y de acuerdo a las directrices que imparta el Servicio Nacional de Aprendizaje –Sena- sobre el particular.

CAPÍTULO III

EMPLEADOS ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 6. Empleados accidentales. Son empleados accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA	Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024
---	--	---

actividades normales de la Empresa. Estos Empleados tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos.

CAPÍTULO IV PERIODO DE PRUEBA

Artículo 7. Definición. Una vez admitido como empleado el aspirante, el EMPLEADOR podrá estipular con el empleado un periodo o etapa inicial de ejecución del Contrato de trabajo mediante el cual se tenga por objeto, por parte del EMPLEADOR, apreciar las aptitudes suficientes del empleado para la labor contratada, y por parte de este último, la conveniencia de las condiciones del trabajo.

Artículo 8. Estipulación por escrito. El periodo de prueba deberá ser estipulado por las partes por escrito. En caso contrario, la relación laboral se entenderá regulada por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 9. Duración máxima. El periodo de prueba no podrá exceder de dos (2) meses calendario.


Parágrafo primero. En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, el periodo de prueba no podrá exceder la quinta parte del término del contrato inicialmente pactado y en todo caso, que no exceda de dos (2) meses.

Parágrafo segundo. Cuando entre EMPLEADOR y el empleado se celebren contratos de trabajo sucesivos, el período de prueba sólo podrá estipularse para el primer contrato.

Parágrafo tercero. Cuando el período de prueba se pacte por un tiempo inferior a los límites antes señalados, EMPLEADOR y empleado podrán prorrogar éste antes de su vencimiento, sin que el tiempo total del período de prueba sea mayor a los límites indicados.

Artículo 10. Consecuencia jurídica. Durante el período de prueba, el contrato podrá darse por terminado unilateralmente por cualquiera de las dos partes en cualquier momento, previa relación sumaria y simple de las razones que motivan a la terminación del contrato, sin lugar a indemnización alguna.

Parágrafo. Durante el periodo de prueba, el empleado tiene derecho a todas las prestaciones sociales.

	<p align="center">REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA</p>	<p>Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024</p>
---	--	--

TÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO REMUNERADO OBLIGATORIO

CAPÍTULO I

HORARIO DE TRABAJO

Artículo 11. Jornada de trabajo. La Jornada de trabajo en la empresa será la Jornada ordinaria máxima legal dispuesta por el Código Sustantivo del Trabajo, es decir, la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y cumpliendo con la implementación de la reducción gradual establecida en la Ley 2101 de 2021.

La implementación de la Ley 2101 de 2021 establece la reducción de la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y será implementada por la empresa **DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA.** como indica la norma de la siguiente manera:


Transcurridos 2 años a partir de la entrada en vigencia de la Ley, empezará la reducción así:

- A partir del 15 de julio/2023, quedara la jornada laboral en 47 horas semanales.
- A partir del 15 de julio/2024, quedara la jornada laboral en 46 horas semanales.
- A partir del 15 de julio/2025, quedara la jornada laboral en 44 horas semanales.
- A partir del 15 de julio/2026, quedara la jornada laboral en 42 horas semanales.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo 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 horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria.

Artículo 12. Horarios de trabajo. A continuación, se enuncian los parámetros generales a los cuales se deberán ajustar los horarios de trabajo para el desarrollo de las labores en la empresa en función de los cargos que se asignen:

Horario de trabajo – Todo el personal. Para la fijación de las horas de entrada y salida de todo el personal, las horas en que principia y termina la jornada, deberá tenerse en cuenta los siguiente:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA	Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024
---	--	---

- El EMPLEADOR y el empleado establecerán un día de descanso remunerado obligatorio en la semana, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.
- Las horas de entrada y salida se determinará en función de la atención al público y según las actividades o labores a desarrollar. En principio, el horario de trabajo será acorde al **Anexo A**.

Parágrafo primero. El EMPLEADOR se reserva el derecho de modificar unilateralmente los turnos y horarios de trabajo de sus empleados, según las necesidades y exigencias en la prestación de los servicios, respetando en todo caso el límite de la jornada máxima legal permitida establecida en el artículo 11 del presente reglamento interno de trabajo y conforme a la Ley 2101 del año 2021.

Parágrafo segundo. El EMPLEADOR y empleado, de manera mancomunadamente podrán acordar en modificar los turnos y horarios de trabajo, según las necesidades y exigencias en la prestación de los servicios, respetando en todo caso el límite de la jornada máxima legal permitida establecida en el artículo 11 del presente reglamento interno de trabajo y conforme a la Ley 2101 del año 2021.

Parágrafo tercero. La jornada de trabajo efectiva empezará a contarse desde el mismo momento en que se inicien las labores en el lugar de trabajo. El empleado debe estar en su puesto de trabajo, listo para iniciar labores a la hora indicada en su horario de trabajo.

Parágrafo cuarto. El EMPLEADOR no podrá, aún con el consentimiento del empleado, contratarlo para la ejecución de dos (2) o más jornadas de trabajo el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo quinto. No habrá limitación de jornada para los empleados que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes, los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir ampliamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración.

Parágrafo sexto. El EMPLEADOR y el empleado 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



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA**

Código: PERIT-11
Versión: 01
Fecha: 07/11/2024


cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo séptimo. El EMPLEADOR y empleado podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas de trabajo se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (09) 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 de trabajo a la semana dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 9:00 p.m.

Parágrafo octavo. Entiéndase que el número de horas distribuidas en la semana descrito en el artículo 11 y 12 del presente reglamento interno de trabajo queda establecido según el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. Pero su implementación será conforme a la reducción de la jornada laboral semanal de manera gradual según la ley 2021 del año 2021, por lo tanto, entiéndase que para el año 2023 la jornada será de cuarenta y siete (47) horas a la semana, para el año 2024 a partir del 15 del mes de julio será de cuarenta y seis (46) horas semanales, para el año 2025 de igual manera a partir del 15 del mes de julio será de cuarenta y cuatro (44) horas semanales y finalmente para el año 2026 la jornada quedara implementada en cuarenta y dos (42) horas semanales.

Artículo 13. Distribución de las horas de trabajo. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos (2) secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los empleados. Según el horario de trabajo y la naturaleza de éste, el tiempo de descanso no se computará en la jornada, salvo que se disponga lo contrario.

Artículo 14. Descanso en día sábado. El EMPLEADOR podrá alargar, de común acuerdo con sus empleados, algunas jornadas hasta por dos (2) horas diarias, pero sin que el total de trabajo exceda el horario laboral permitido por ley en la semana con el fin exclusivo de permitir a los empleados el descanso el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA	Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024
---	--	---

Artículo 15. Trabajo por turnos. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de empleados, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de cuarenta y siete (47) horas a la semana, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y siete (47) horas a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO II

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURO

Artículo 16. Trabajo ordinario y nocturno. De acuerdo con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajo ordinario y nocturno es:


1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Artículo 17. Trabajo suplementario o de horas extras. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

Parágrafo primero. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias, doce (12) horas totales en la semana, con la autorización expresa del Ministerio del Trabajo o quien hiciera sus veces. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder los límites señalados.

Parágrafo segundo. El EMPLEADOR llevará registro del trabajo suplementario laborado por cada empleado en el que se mencione el nombre de éste, su edad, sexo, la actividad desarrollada, el número de horas laboradas con indicación de si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

Parágrafo tercero. El EMPLEADOR sólo reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras, cuando expresamente lo autorice a sus empleados, de acuerdo con lo establecido en este Reglamento.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA	Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024
---	--	---

Parágrafo cuarto. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre las partes a diez (10) horas diarias, no podrá en el mismo día laborarse horas extras.

Artículo 18. Tasas y liquidación de recargos. Corresponden a los que legalmente se indican, así:

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Parágrafo. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con algún otro de los aquí señalados.


Artículo 19. Período de pago del trabajo suplementario o de horas extras. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario del período en el que se causó los días u horas de trabajo suplementario.

CAPÍTULO III

DESCANSO REMUNERADO OBLIGATORIO

Artículo 20. Descanso semanal obligatorio y festivos. Serán de descanso remunerado obligatorio, los domingos y los días que según la Ley son de fiesta de carácter civil o religioso. El descanso en los domingos y demás días expresados en este artículo tiene una duración de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo

Parágrafo primero. Los empleados tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero (1) de enero, seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1) de mayo, veintinueve (29) de junio, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, ocho (8) de diciembre y veinticinco (25) de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA	Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024
---	--	---

Pero el descanso remunerado del seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan el día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades coincidan con el día domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

Parágrafo segundo. Las prestaciones y derechos que para el empleado origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

Parágrafo tercero. El empleado podrá convenir con el EMPLEADOR como día de descanso semanal obligatorio cualquier día de la semana, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso semanal obligatorio.


Parágrafo cuarto. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en el sentido del descanso semanal obligatorio.

Parágrafo quinto. El trabajo en día de descanso semanal obligatorio es ocasional cuando el empleado labora hasta dos (2) días de descanso semanal obligatorio durante el mes calendario; y es habitual cuando el empleado labore tres (3) o más días de descanso semanal obligatorio durante el mes calendario.

Artículo 21. Condiciones para la remuneración. De acuerdo con el artículo 173, numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el EMPLEADOR sólo estará obligada a remunerar el descanso semanal obligatorio a los empleados que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del EMPLEADOR.

Parágrafo primero. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

Parágrafo segundo. No tiene derecho a la remuneración de descanso semanal obligatorio el empleado que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo o que no haya trabajado algún día de la semana por haber sido sancionado legalmente, encontrarse en licencia no remunerada o por cualquier otra circunstancia que no se considere como justa causa para la no asistencia al trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA	Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024
---	--	---

Parágrafo tercero. Para los efectos de la remuneración del descanso semanal obligatorio, los días festivos no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el empleado.

Parágrafo cuarto. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el empleado tendrá derecho a la remuneración del descanso semanal obligatorio y en proporción al tiempo laborado.

Parágrafo quinto. En todo sueldo, sea quincenal, semanal o mensual, se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio remunerarlo.


Parágrafo sexto. La remuneración correspondiente al descanso remunerado obligatorio en los días de fiesta se liquidará como para el descanso semanal obligatorio, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

Artículo 22. Remuneración por el trabajo en días de descanso semanal obligatorio y festivo. Respecto al trabajo en día dominical y/o festivo, determinan los artículos 172, 179 y 180 del Código Sustantivo del Trabajo, la siguiente forma de remuneración:

1. Con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el día de descanso semanal obligatorio coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el empleado, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del trabajo.

Parágrafo primero. El empleado que labore ocasionalmente (hasta dos (2) domingos durante el mes calendario) en día de descanso semanal obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a la retribución en dinero señalada en el presente artículo, a su elección, sin perjuicio de lo que corresponda por su día de descanso.

Parágrafo segundo. El empleado que labore habitualmente (tres o más domingos durante el mes calendario) en día de descanso semanal obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el presente artículo.

	<p align="center">REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA</p>	<p>Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024</p>
---	--	--

Artículo 23. Aviso sobre trabajo en día de descanso semanal obligatorio o en día festivo. Cuando sea necesaria la labor del empleado en día de descanso semanal obligatorio o en día festivo, o en ambos, el EMPLEADOR por intermedio del jefe inmediato informará al empleado con una anticipación de doce (12) horas, cuando menos, el hecho de que por razones del servicio no pueden disponer del descanso semanal obligatorio o el día festivo.

Artículo 24. Descanso convencional adicional. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley, el EMPLEADOR suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado.

CAPÍTULO IV VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 25. Duración. Los empleados que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Artículo 26. Época de vacaciones. La época de las vacaciones debe ser señalada por el EMPLEADOR a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del empleado, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El EMPLEADOR tiene que dar a conocer al empleado, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

Parágrafo primero. El EMPLEADOR llevará un registro de vacaciones en el que se indicará la fecha de ingreso de cada empleado, fecha en que disfruta el periodo de vacaciones (inicio y terminación) y la remuneración de las mismas.

Parágrafo segundo. Los empleados tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado.

Parágrafo tercero. El EMPLEADOR puede determinar para todos o parte de sus empleados una época fija para las vacaciones simultáneas o colectivas, y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonará a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA**

Código: PERIT-11
Versión: 01
Fecha: 07/11/2024

Parágrafo cuarto. Si se dan vacaciones antes de que haya nacido la obligación de concederlas, no puede exigirse al empleado que complete el año de servicio que las causa, ni que reintegre el valor recibido si se retira antes; del propio modo no puede el empleado pretender que se le otorgue un nuevo período de descanso y que a partir de su disfrute comienza a contarse el tiempo que da derecho a un nuevo período vacacional.

Artículo 27. Interrupción de las vacaciones. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el empleado no pierde el derecho a reanudarlas.


Artículo 28. Acumulación. En todo caso, el empleado gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Sin embargo, las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

Parágrafo primero. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando quiera que se trate de empleados técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares, previo acuerdo entre el empleado y el EMPLEADOR.

Parágrafo segundo. Si el empleado goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, de acuerdo con lo prescrito en este artículo.

Artículo 29. Compensación en dinero de las vacaciones. El EMPLEADOR y empleado, podrán acordar por escrito, previa solicitud del empleado, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (hasta 7 días por cada periodo causado). Cuando el contrato terminare sin que el empleado hubiere disfrutado del periodo de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá de manera proporcional al tiempo laborado. En todo caso para la compensación en dinero de las vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el empleado.

Artículo 30. Remuneración de las vacaciones. Durante el período de vacaciones el empleado recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

	<p align="center">REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA</p>	<p>Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024</p>
---	--	--

Parágrafo. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el empleado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan, pero no entrará en dicho promedio el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario y de horas extras.

TÍTULO IV

PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 31. Permisos o licencias. El EMPLEADOR concederá a sus empleados los siguientes permisos o licencias necesarias para:

1. El ejercicio del sufragio.
2. El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
3. El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación como jurado de votación, clavero, escrutador.
4. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
5. Licencia por luto.
6. Asistir al entierro de sus compañeros de trabajo.
7. Asistir a las consultas médicas programadas con la Entidad Promotora de Salud (E.P.S), o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado.
8. Desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización
9. Licencia de maternidad
10. Descanso lactancia
11. Licencia de paternidad
12. Licencia Ley Isaac

Parágrafo. El EMPLEADOR en las situaciones previstas en el presente artículo y de acuerdo a las condiciones que se indican en el siguiente artículo, no podrá descontar del salario del empleado ni obligarse a éste a compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, el tiempo empleado por éste.

Artículo 32. Condiciones para otorgar los permisos o licencias. En los casos expresamente señalados en el artículo anterior, el empleado deberá dar aviso oportuno al EMPLEADOR para valorar la licencia. En específico, frente a cada permiso deberá seguirse lo siguiente:



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA**

Código: PERIT-11
Versión: 01
Fecha: 07/11/2024

1. **Ejercicio del sufragio.** En caso de ser necesario el desplazamiento del empleado dentro de su jornada de trabajo para el ejercicio del sufragio, el EMPLEADOR otorgará el permiso correspondiente siempre y cuando el empleado dé aviso al jefe inmediato con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 403 de 1997, todo empleado que ejerza su derecho al sufragio, disfrutará de media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector, previa presentación del certificado electoral. El descanso compensatorio deberá ser disfrutado en el mes siguiente (30 días calendario) al día de la votación, en la fecha que acuerde el empleado con su jefe inmediato.

2. **Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.** En este caso el aviso al jefe inmediato deberá darse con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
3. **Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación como jurado de votación, clavero o escrutador.** El EMPLEADOR concederá al empleado que fuere nombrado como jurado de votación, clavero o escrutador, el permiso correspondiente para ejercer las labores de dicho cargo.

Todo empleado que desempeñare el cargo de jurado de votación y presente el certificado correspondiente, tendrá derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días hábiles siguientes a la fecha del ejercicio del cargo, en el día que acuerde el empleado con su jefe inmediato.

De acuerdo con la Sentencia C-1005 de 2007 de la Corte Constitucional, el empleado que desempeñe cargo de clavero y escrutador, que preste sus servicios fuera de su horario habitual de trabajo, tendrá derecho al beneficio de un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días hábiles siguientes a la fecha del ejercicio del cargo, siempre y cuando no concurra con otra forma de compensación o beneficio. La fecha de disfrute del descanso será acordada entre el empleado y su jefe inmediato.

4. **Grave calamidad doméstica debidamente comprobada.** El EMPLEADOR entiende por grave calamidad doméstica todo suceso familiar o personal cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del empleado y que necesariamente implique al empleado ausentarse para atender prioritariamente estas eventualidades.

Para el EMPLEADOR, constituyen situaciones de grave calamidad doméstica, entre otras: la grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano del empleado que le implique al empleado su atención prioritaria como lo es adelantar diligencias o



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA**

Código: PERIT-11
Versión: 01
Fecha: 07/11/2024

trámites médicos, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del empleado o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación, terremoto, entre otros; y demás situaciones.

Una vez el empleado de aviso a su jefe inmediato de los hechos que constituyen la grave calamidad doméstica, el EMPLEADOR analizará los mismos, y decidirá acerca de la concesión del permiso y su duración acorde con las políticas de la empresa. La oportunidad del aviso al jefe inmediato puede ser anterior o posterior al hecho, siempre que prime la racionalidad y proporcionalidad del término en función de la calamidad de los hechos.

5. **Licencia por luto.** Conceder al empleado en caso de fallecimiento de cónyuge, compañera(o) permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

Primer y Segundo Grado de Consanguinidad: Padres, Hijos, Hermanos, Abuelos y Nietos.
Primer y Segundo Grado de Afinidad: Cónyuges, Padres del cónyuge e Hijos extramatrimoniales del cónyuge.

Civil: Padres adoptivos e Hijos adoptivos.

Este hecho deberá ser informado por el empleado ante su jefe inmediato dentro de los dos (2) días siguientes a su ocurrencia, y acreditarse ante el EMPLEADOR dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes al hecho, de acuerdo con el procedimiento que para el efecto estableciere la Empresa.

6. **Asistir al entierro de sus compañeros de trabajo.** En caso de fallecimiento de un compañero de trabajo, el EMPLEADOR concederá a sus empleados permiso para asistir al entierro, siempre y cuando el número de personas que se ausente no perjudique el funcionamiento del EMPLEADOR. En este caso el aviso al jefe inmediato debe darse con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
7. **Asistir a las consultas médicas programadas con la E.P.S, o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado.** En este caso el empleado deberá dar el aviso al jefe inmediato, y adicionalmente, deberá acreditar ante éste su asistencia a la cita médica con la constancia respectiva. De no acreditarse, no se reconocerá.
8. **Comisiones sindicales inherentes a la organización.** El EMPLEADOR concederá a sus empleados permiso para participar en comisiones sindicales inherentes a la organización, siempre y cuando el número de personas que se ausente no perjudique el



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA**

Código: PERIT-11
Versión: 01
Fecha: 07/11/2024

funcionamiento del EMPLEADOR. El empleado deberá dar aviso a su jefe inmediato con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

9. **Licencia de maternidad:** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Los términos para su disfrute están estipulados en la Ley 2114 de 2021, sin perjuicio de optar, si así lo desea, por la Licencia parental compartida, reglamentada en la Ley.

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 empleada.
- b) La indicación del día probable del parto.

La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse (2) semanas antes del parto.


Ampliación Licencia de Maternidad: Ley 2114 de 2021 suma semanas de diferencia, y, aumentarán dos (2) semanas en los siguientes casos:

- a) Parto prematuro.
- b) Parto múltiple.
- c) Parto hijo con discapacidad

10. **Descanso remunerado durante la lactancia:** El EMPLEADOR está en la obligación de conceder a la empleada un descanso de una (1) hora, 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.

11. **Licencia de paternidad:** El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA	Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024
---	--	---

Ampliación Licencia de Paternidad: Ley 2114 de 2021 amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial.

- Se ampliará una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución tasa desempleo estructural comparada con su nivel al 29/julio/2021, sin que en ningún caso pueda superar 5 semanas (*metodología medición tasa desempleo estructural será definida por Ministerio de Hacienda, Banco de la República y Departamento Nacional de Planeación*).

Licencia Parental Compartida. Se permitió que los padres distribuyeran de común acuerdo las últimas 6 semanas de la licencia de la madre teniendo en cuenta estas condiciones:

- a) El periodo de la licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
- b) La madre debe tomar mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, que son intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo. El tiempo de licencia del padre no se puede recortar por la aplicación de esta figura.
- c) No se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre certificada por el médico.
- d) La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo EMPLEADOR o la EPS.

Restricción a Licencia Parental Compartida: no pueden acceder a la misma los padres que se hayan condenado en los últimos cinco (5) años por delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; si fueron condenados en los últimos dos (2) años por violencia intrafamiliar inasistencia alimentaria o si los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008.

Licencia Parental Flexible. Permite cambiar un periodo de la licencia de maternidad o paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Para acceder a esta figura se establecieron las siguientes condiciones:



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA**

Código: PERIT-11
Versión: 01
Fecha: 07/11/2024

- a) Los padres podrán usar esta figura antes de la segunda semana de su licencia de paternidad; las madres, no antes de la semana trece de la licencia de maternidad.
- b) El tiempo para esta licencia se contará a partir de la fecha del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el EMPLEADOR y el empleado.
- c) La licencia será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo EMPLEADOR o EPS.
- d) Esta licencia también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando condiciones especiales.

12. **Licencia Ley Isaac.** La ley 2174 del 2021 establece parámetros para la protección y cuidado de la niñez en estado de vulnerabilidad especial.

La **Ley Isaac** incluye dentro de las obligaciones del EMPLEADOR, el reconocimiento y otorgamiento de una licencia remunerada una vez por año para el cuidado de los menores de edad, a uno de los padres Empleados o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal (Enfermedad terminal Art. 2 Ley 1733/14), a fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio, en las situaciones referidas.

La licencia de diez 10 días hábiles que contempla la Ley 2174 del 2021 "**Ley Isaac**" será concedida por el EMPLEADOR, previa certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante que tenga a su cargo la atención del menor de edad, en donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico.

- Los diez (10) días hábiles de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad se otorgarán de manera continua o discontinua, según acuerden el EMPLEADOR y el (la) empleado(a).
- El empleado que ostente la custodia y cuidado personal del menor de edad, que padezca una enfermedad o condición terminal, de común acuerdo con el EMPLEADOR, podrá solicitar ejecutar su labor bajo la modalidad de Teletrabajo o en su defecto trabajo en casa, siempre que su labor o funciones puedan ser desempeñadas, bajo alguna de estas modalidades mediante el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA	Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024
---	--	---

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

TÍTULO V

SALARIO, MODALIDADES, CONDICIONES Y PERIODOS DE PAGO

Artículo 33. Libertad de estipulación del salario y modalidades. El EMPLEADOR y el empleado pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, variable (por obra o a destajo por tarea, etcétera) o integral, pero siempre respetando el salario mínimo legal mensual vigente.

Artículo 34. Forma de pago. El EMPLEADOR y el empleado acordarán expresamente la forma de pago del salario, la cual puede ser:


- a) La totalidad en dinero.
- b) Parte en dinero y parte en especie. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el empleado como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario. El salario en especie se valorará expresamente en el Contrato de trabajo.

Parágrafo. Cuando un empleado devengue el salario mínimo legal mensual vigente, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

Artículo 35. A quién se realiza el pago. El salario se pagará directamente al empleado a través de consignación a la cuenta bancaria indicada por éste, en cheque o en efectivo; o excepcionalmente a la persona que él autorice por escrito.

Artículo 36. Jornal y sueldo. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores.

Artículo 37. Períodos de pago. Los pagos se efectuarán por quincena vencida los días quince (15) y el día final de cada mes. El salario en dinero se pagará 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.

	<p align="center">REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA</p>	<p>Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024</p>
---	--	--

TÍTULO VI

ATENCIÓN EN SALUD, RIESGOS LABORALES, MEDIDAS DE SEGURIDAD LABORAL E HIGIENE AMBIENTAL, PRIMEROS AUXILIOS Y PROCEDIMIENTO EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ACCIONES EN MEDICINA DEL TRABAJO

CAPÍTULO I


ATENCIÓN EN SALUD

Artículo 38. Protección integral del empleado. Es obligación del EMPLEADOR velar por la salud y la seguridad de los empleados a su cargo y de proveer un ambiente de trabajo sano. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en Medicina Preventiva y del Trabajo, y en Higiene Ambiental y Seguridad Laboral de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que a bien implemente el EMPLEADOR con el objeto de velar por la protección integral del empleado.

Artículo 39. Atención en salud. Los servicios de salud que requieran los empleados se prestarán por las E.P.S, o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual estén afiliados, en caso de enfermedad o accidente de origen común; o las Administradoras de Riesgos Laborales (en adelante A.R.L), o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, en caso de enfermedad laboral o accidente de trabajo.

Artículo 40. Deber de aviso. Todo empleado, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato, con el propósito de que este permita su ausencia en el trabajo y la consiguiente asistencia a la E.P.S, o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado.

Artículo 41. Deber de seguir Instrucciones y tratamientos médicos. Los empleados del EMPLEADOR deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena la respectiva E.P.S o la entidad que hiciere sus veces, así como a los exámenes o tratamientos preventivos, curativos o de rehabilitación que para todos o algunos de ellos se ordene por prescripción médica.

	<p align="center">REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA</p>	<p>Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024</p>
---	--	--

**CAPÍTULO II
RIESGOS LABORALES**

Artículo 42. Deber de seguir medidas de seguridad. Los empleados deberán someterse a todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo que prescriben las autoridades competentes, y las que prescriba el EMPLEADOR para la prevención y control de los riesgos laborales.


Parágrafo. El incumplimiento por parte del empleado de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica por parte del EMPLEADOR es considerada una falta grave al presente Reglamento Interno de Trabajo por parte del empleado que da lugar a la terminación del Contrato laboral con justa causa.

Artículo 43. Primeros auxilios en casos de accidentes de trabajo. En caso de accidente de trabajo de inmediato se prestarán los primeros auxilios de acuerdo con lo establecido para el efecto por el área encargada de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa.

Así mismo, el área encargada de la Seguridad y Salud en el Trabajo del EMPLEADOR tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, y dará el aviso oportuno a la A.R.L.

Artículo 44. Deber de comunicar accidente de trabajo. En caso de accidente de trabajo no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el empleado lo comunicará inmediatamente, siempre que su condición de salud lo permita, a su jefe inmediato y al área encargada de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno.

Artículo 45. Registro de accidentes de trabajo: La empresa llevara un control en documentos especiales de los accidentes de trabajo sufridos por sus empleados. En este registro, se consignará la fecha y hora del accidente, área dentro de las instalaciones y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismos y, en forma sintética, lo que estos pueden declarar sobre el hecho.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA	Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024
---	--	---

Si durante la investigación de un accidente o incidente se comprueba por medio de exámenes médicos que el empleado involucrado o responsable del accidente se encontraba bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas o alucinógenas, se considerará una FALTA GRAVE y se seguirá el proceso disciplinario establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo.


Artículo 46. Incapacidades médicas. En relación con las incapacidades médicas, se establecen los siguientes parámetros:

1. La simple manifestación del empleado de que su ausencia al trabajo se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico o al médico particular, no será aceptada por el EMPLEADOR como excusa.
2. El empleado deberá informar al EMPLEADOR sobre la expedición de una prescripción de incapacidad y su duración, dentro del día hábil siguiente, y entregar en original esta prescripción de incapacidad emitida por el médico, acompañada de los documentos exigidos por la E.P.S o la A.R.L, o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente.
3. Como justificación del empleado para faltar al trabajo por razones de salud, el EMPLEADOR sólo tendrá como válidas el certificado de incapacidad que otorgue la E.P.S o la A.R.L, o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado el empleado.

TÍTULO VII

ESPECIFICACIONES DE LAS LABORES QUE NO DEBEN EJECUTAR LAS MUJERES Y LOS MENORES DE DIECIOCHO (18) AÑOS.

Artículo 47. Labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de (18) años. De acuerdo con la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, suscrito por Colombia mediante la Ley 12 de 1991 y teniendo en cuenta el 5° principio del Pacto Global de las Naciones Unidas, según el cual, “Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”, entendiéndose por niño cualquier ser humano menor de 18 años. El EMPLEADOR en su responsabilidad y compromiso corporativo de respetar y promover los intereses superiores del menor, no contratará menores de (18) años. En caso de contratar un menor de edad, este deberá ser autorizado o contar con el permiso del Ministerio de Trabajo, el cual será tramitado por el EMPLEADOR, o por la entidad que apoya la consecución de los

	<p align="center">REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA</p>	<p>Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024</p>
---	--	--

Aprendices. Adicionalmente, el EMPLEADOR no asignará labores prohibidas por Ley a las mujeres.

TÍTULO VIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

CAPÍTULO I

OBLIGACIONES GENERALES DEL EMPLEADOR Y SUS EMPLEADOS

Artículo 48. Obligaciones de las partes en general. De modo general, incumbe al EMPLEADOR las obligaciones de protección y de seguridad para con los empleados, y a estas obligaciones de obediencia y fidelidad para con el EMPLEADOR.

De acuerdo con el artículo 56 del Código Laboral, el contrato de trabajo, como todos los contratos, deberá ejecutarse de buena fe entre ambas partes y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

CAPÍTULO II

OBLIGACIONES ESPECIALES DE EMPLEADOR Y SUS EMPLEADOS

Artículo 49. Obligaciones especiales del EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del EMPLEADOR:

1. Poner a disposición de los empleados, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Entregar a los empleados, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA**

Código: PERIT-11
Versión: 01
Fecha: 07/11/2024

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del empleado, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al empleado las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al EMPLEADOR o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antes dichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al empleado o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del EMPLEADOR.
7. Dar al empleado que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el empleado lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al empleado los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del empleado. Si el empleado prefiere radicarse en otro lugar, el EMPLEADOR le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del empleado, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

Artículo 50. Obligaciones especiales del empleado. Son obligaciones especiales de los empleados:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA**

Código: PERIT-11
Versión: 01
Fecha: 07/11/2024

la impartan el EMPLEADOR o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al EMPLEADOR, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al EMPLEADOR las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la Empresa o establecimiento.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del EMPLEADOR o por las autoridades del ramo.
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Los empleados deben permanecer siempre en su puesto de trabajo durante el turno asignado y sólo ausentarse previa autorización del jefe inmediato.
10. Los engrasadores al recibir su turno verificarán el buen estado y funcionamiento de todas las máquinas e implementos que le hayan sido suministrados por la empresa, debiendo hacer el reporte correspondiente al iniciar y terminar su turno. De manera permanente verificará personalmente que el nivel del aceite del elevador se encuentre en el nivel que corresponde a fin de evitar desperfectos en el mismo.
11. Los engrasadores deberán, una vez efectuado el cambio de aceite, elaborar la tarjeta de control del próximo cambio de aceite y revisar que hayan dejado el vehículo en perfectas condiciones de funcionamiento, de manera que queden bien selladas, tanto la salida, como la boca de llenado del aceite.
12. Atender a la clientela con cortesía y buenos modales, evitando cualquier discusión o altercado.
13. Asistir puntualmente al trabajo para iniciar su jornada, con su uniforme en perfecto estado de presentación personal y aseo, de conformidad con los parámetros establecidos por la empresa.



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA**

Código: PERIT-11
Versión: 01
Fecha: 07/11/2024


14. Mantener en perfecto estado de aseo y mantenimiento los gabinetes que se les han asignado para guardar su ropa de calle.
15. Elevar cualquier clase de solicitud a la gerencia o administración de la empresa a través de comunicaciones escritas, como por ejemplo en los siguientes casos: solicitud de permisos para ausentarse del lugar de trabajo, solicitud de relevo en un turno de trabajo, solicitud de préstamos de dinero.
16. Aplicar las normas de seguridad y de ventas dictadas por la empresa.

CAPÍTULO III

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y SUS EMPLEADOS

Artículo 51. Prohibiciones especiales para el EMPLEADOR. Son prohibiciones especiales para el EMPLEADOR:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los empleados, sin autorización previa de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los eventos contemplados en la normatividad laboral señalados en los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código laboral.
2. Obligar en cualquier forma a los empleados a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el EMPLEADOR.
3. Exigir o aceptar dinero del empleado como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los empleados en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los empleados obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones laborales 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 Empresa a los empleados que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los empleados o que ofenda su dignidad.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA	Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024
---	--	---

Artículo 52 Prohibiciones especiales para los empleados. Son prohibiciones especiales para los empleados:

1. Sustraer del lugar de trabajo, los documentos o información, 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 narcóticos o drogas enervantes o drogarse o embriagarse en su jornada de trabajo.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del 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, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Cambiar el turno o el horario de trabajo sin orden o autorización expresa del respectivo jefe inmediato.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Brindar mala atención a los clientes: no contestar las llamadas, colgarlas durante su desarrollo, ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente un servicio.
10. Recibir visitas de carácter personal que perturben la ejecución normal de su trabajo.
11. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
12. Ingresar a lugares en los cuales no se esté permitido el acceso, sin la autorización previa.
13. Usar los útiles o herramientas suministradas por el EMPLEADOR en objetos distintos del trabajo contratado.
14. Revelar o suministrar, sin autorización del EMPLEADOR, a terceros cualquier información o dato personal y/o confidencial obtenido por razón o con motivo del ejercicio de sus funciones.
15. Permanecer en el sitio de trabajo sin permiso o autorización del EMPLEADOR, después de culminada la jornada laboral ordinaria.



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA**

Código: PERIT-11
Versión: 01
Fecha: 07/11/2024

16. Dar crédito por cuenta propia a empresas o personas que no tienen cuenta o crédito con la Empresa, sin antes haber obtenido autorización, o recibir como parte de pago cualquier bien o servicio distinto al pago en dinero.
17. Dedicar tiempo de sus horas hábiles de trabajo a reparaciones mecánicas o eléctricas ajenas a sus labores.
18. Abandonar su puesto de trabajo, sin la debida autorización de su jefe inmediato.
19. Recibir visitas de sus familiares o amigos durante su turno de trabajo y en su puesto de trabajo, sin la debida autorización de la gerencia.
20. Utilizar el celular durante la jornada laboral para asuntos personales.

Parágrafo. La violación por parte del empleado de las prohibiciones especiales enunciadas, se considera una FALTA GRAVE y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la empresa.

CAPÍTULO IV

ESCALA DE FALTAS, SANCIONES Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 53. Escala de faltas. Para efectos de graduar la gravedad de las faltas, el EMPLEADOR establece dos (2) tipos de faltas laborales:

1. Faltas graves
2. Faltas leves

Artículo 54. Escala de sanciones. Faltas leves. Demostrado el hecho y la gravedad de la falta como leve, se establecen las siguientes consecuencias sancionatorias, sin perjuicio de las establecidas en el artículo 113 del Código laboral y expresamente en el numeral 1° y 2° del artículo 51 del presente Reglamento:

1. Llamado de atención
2. Suspensión hasta por (8) días

Parágrafo primero. Para fijar e imponer cualquiera de las anteriores sanciones, el EMPLEADOR tendrá en cuenta los siguientes criterios para graduar la sanción:

- Reincidencia en la comisión de la infracción.
- Persistencia en la conducta
- Disposición o no de buscar una solución adecuada
- Cometer la conducta aprovechando la confianza depositada

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA	Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024
---	--	---


- Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otro
- Incumplir varias obligaciones a su cargo
- Confesar la conducta oportunamente
- Asumir en forma premeditada la infracción

Parágrafo segundo. Durante los períodos de suspensión en el trabajo cesará la obligación por parte del empleado de ejecutar sus funciones y por parte de EMPLEADOR de cancelar el salario correspondiente a los días de suspensión. El empleado sancionado perderá los días suspendidos más el día dominical.

Parágrafo tercero. El empleado que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo y traerá como consecuencia la terminación del contrato respectivo.

Artículo 55. Faltas leves. Constituyen faltas leves las conductas que a continuación se enuncian y frente a las cuales corresponde la sanción disciplinaria que se menciona en cada caso:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, cuando no cause perjuicio considerable a la empresa, sin causa justificada, se sancionará por primera vez, con suspensión hasta por ocho (8) días.
2. Cualquier violación a las obligaciones y prohibiciones del empleado establecidas en el Código laboral y en este reglamento, diferentes a las que tiene señaladas expresamente alguna otra sanción específica. Por primera vez, suspensión hasta por ocho (8) días.
3. Dormir en el lugar de trabajo, por primera vez se hará una llamada de atención.
4. Fumar dentro de la Empresa en los lugares prohibidos para ello, por primera vez, con suspensión hasta por ocho (8) días.
5. La inejecución, sin razones válidas por parte del empleado, de las obligaciones convencionales, legales, contractuales o reglamentarias, en especial órdenes específicas de trabajo impartidas por su jefe inmediato o un superior como, por ejemplo, la no observación de las normas de presentación personal, aseo, cumplimiento de normas de seguridad, cumplimiento de normas en la entrega de cuentas y parámetros de ventas, se sancionarán por primera vez, con suspensión hasta por ocho (8) días.

	<p align="center">REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA</p>	<p>Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024</p>
---	--	--

6. Utilizar más tiempo del establecido para desayunar, almorzar, tomar el algo o la merienda, se sancionará por primera vez con un llamado de atención, por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días.
7. Dar mala atención a los usuarios como ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarse deliberadamente a un servicio se sancionará por primera vez con un llamado de atención, por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días.
8. Trabajar sin la debida presentación personal, dada la actividad que corresponde desarrollar se sancionará por primera vez con un llamado de atención, por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días.
9. Ingresar catálogos y revistas para venta de productos y artículos personales se sancionará por primera vez con un llamado de atención, por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días.
10. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne, se sancionará por primera vez, con suspensión hasta por ocho (8) días.
11. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo, se sancionará por primera vez con un llamado de atención, por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días.

Parágrafo. Si el empleado incurre por segunda vez en alguna (s) de las faltas leves señaladas en el presente Reglamento, constituye una falta grave y por lo tanto se configura una justa causa de terminación del contrato de trabajo.

Artículo 56. Faltas graves. Se consideran faltas graves por parte de los empleados, que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, las siguientes conductas:

1. Negarse sin justa causa a cumplir órdenes de un superior o enfrentarse con él, en disputa verbal en forma agresiva o alterada.
2. Solicitar a los clientes o personas allegadas a la Empresa, préstamos de dinero o herramientas para beneficio propio o de un tercero.
3. Rendir informaciones falsas acerca de hechos o situaciones ocurridas en su presencia, o abstenerse de informar hechos graves ocurridos en su presencia o que conozca con motivo de las labores que desempeña.
4. Incurrir por segunda vez en alguna (s) de las faltas leves señaladas en el presente Reglamento.



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA**

Código: PERIT-11
Versión: 01
Fecha: 07/11/2024


5. Realizar, promover u ocultar actos de acoso laboral o de otra naturaleza contra compañeros de trabajo, incluso contra los superiores o las personas que dependan del empleado.
6. Violar reglas de seguridad establecidas por la empresa o contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo, creando riesgos de accidentes, en violación de las normas sobre seguridad en el trabajo.
7. Utilizar las herramientas y equipos asignados para la labor en oficios diferentes a los encargados o en beneficio de personas distintas a la empresa misma.
8. Participar en riñas, no siendo el agresor o iniciador de la misma, ya sea a puños o con arma, en la que estén envueltos sus compañeros de trabajo, dentro o por fuera de la jornada de trabajo, aún en los descansos.
9. Amenazar, golpear, reñir a puños o con armas a otro empleado durante el tiempo de servicio o por fuera de éste, aun en los descansos, para el agresor e iniciador de la riña, esto es, para aquel de los empleados que profirió la amenaza, golpeó o hirió a uno de sus compañeros de trabajo o a cualquier tercero.
10. Alterar de tal forma el orden y la paz en el lugar de trabajo bien sea por juegos, chanzas o bromas o bien por medio de actos violentos o disputas verbales con otros empleados o con sus superiores, hasta el punto de que las labores normales se afecten.
11. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
12. Disponer arbitrariamente, para sí o para un tercero, de los fondos que se recauden por concepto de ventas o prestación de servicios durante su turno de trabajo, o eludir la rendición escrupulosa de las cuentas correspondientes a dichos fondos, así que, cualquier descuadre o faltante en la liquidación diaria por la venta de los productos o servicios, será entendida como una elusión de la rendición escrupulosa y rigurosa de las cuentas; así como hacer préstamos a empleados o a particulares, sin previa autorización de la administración.
13. Utilizar el datafono de la empresa para hacer operaciones distintas a las autorizadas por la Empresa, como es hacer adelantos en dinero u otras transacciones que no impliquen compra por parte de un cliente o un tercero, sin previa autorización de un superior.
14. Elaborar intencionalmente para los clientes recibos por la venta de los distintos productos, por un mayor valor que el registrado o establecido, ya sea con beneficio económico para sí, para un tercero, para beneficio de ambos o inclusive sin que haya lugar a beneficio económico.



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA**

Código: PERIT-11
Versión: 01
Fecha: 07/11/2024

15. Apropiarse indebidamente de las vueltas de los clientes por concepto de un servicio o producto aun cuando el cliente no se percate de haber pagado un mayor valor o recibir un menor devuelto por lo pagado.
16. Vender cualquier clase de productos que se comercializan en la empresa, como llantas, lubricantes, repuestos o cualquier otro, diferentes a los entregados por la misma para su venta, o ya abiertos o mezclados, con el fin de obtener un provecho indebido para sí o para un tercero.
17. Movilizar sin ninguna autorización los vehículos dejados en custodia en la empresa.
18. Comercializar en el lugar de trabajo asignado o mantener oculto en cualquier sitio de la empresa, productos que no se le hayan entregado para la venta, y que sean de su propiedad o de un tercero, obteniendo un provecho personal o de un tercero.
19. Permitir, para su beneficio o el de un tercero o inclusive sin ningún beneficio, el parqueo de vehículos en las instalaciones de la empresa, sin previa autorización de la gerencia o de la administración.
20. El empleado que reciba el llamado dinero plástico (tarjetas de crédito, débito o similares) para el pago de un producto o servicio, tendrá que exigir al cliente como apoyo de la operación, la cédula de ciudadanía. Además, solo podrá realizar la respectiva operación, por el valor total del servicio o producto. En ningún caso está autorizado para efectuar avances de efectivo o débitos de las tarjetas con las que se les cancele.
21. Suplantar la identidad de un cliente, sea a nombre propio o de un tercero, para obtener provecho para sí o para un tercero, como producto de la acumulación de puntos u otro programa de fidelización que se haya establecido en la empresa en beneficio exclusivo para sus clientes.
22. La violación directa a cualquiera de las prohibiciones especiales para los empleados señaladas en el artículo 52 del presente Reglamento.
23. Cualquier violación a las obligaciones y prohibiciones del empleado establecidas en el C.S.T y en este Reglamento, diferentes a las que tiene señaladas expresamente alguna otra sanción específica
24. Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes ficticios o que adolezcan de veracidad.
25. Incitar al personal de empleados para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA	Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024
---	--	---

26. No presentar las incapacidades para trabajar así sea de un (1) día dentro de la misma quincena respectiva (1 al 15 y del 16 al 30) de ocurridas estas. Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas.
27. Ingerir, beber algún tipo de licor, sustancia embriagante, sustancia alucinógena en el lugar y hora de trabajo.
28. Presentarse a trabajar en estado de alicoramamiento o algún tipo de efecto alucinógeno. Para ello, la empresa lo sustentará por medio de testigos.


CAPÍTULO V

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE UN CONTRATO DE TRABAJO


Artículo 54. Justas causas de terminación del contrato de trabajo por parte del EMPLEADOR.

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del EMPLEADOR, las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleado mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el empleado en sus labores, en contra del EMPLEADOR, los miembros de su familia o el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el empleado fuera de servicio, en contra del EMPLEADOR, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, máquinas 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 cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el empleado cometa en la serviteca, el taller, las oficina, establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus funciones.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al empleado, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento.
7. La detención preventiva del empleado por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA	Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024
---	--	---

8. El que el empleado revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservados, con perjuicio para la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos o violaciones del contrato o de las normas legales ante las autoridades competentes.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del empleado y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del EMPLEADOR. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo al artículo 2° del decreto 1373 de 1966, el EMPLEADOR requerirá previamente al empleado dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior a ocho (8) días. Si hechos los anteriores requerimientos la Empresa considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del empleado, presentara a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el empleado pueda presentar sus descargos por escrito dentro de ocho (8) días siguientes. Si la Empresa no quedare conforme con las justificaciones del empleado, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas por parte del empleado de las obligaciones convencionales o legales o contractuales.
11. Todo vicio del empleado que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del empleado 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 para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al empleado de la pensión de jubilación o invalidez, estando al servicio de la Empresa. Esta causal solo procederá cuando se trate de la pensión plena, de acuerdo con la ley, la convención, el pacto colectivo, o el laudo arbitral.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del empleado, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al EMPLEADOR de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
16. Las estipuladas en los contratos individuales de trabajo, o en las convenciones colectivas, pactos y laudos arbitrales.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA	Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024
---	--	---


17. Las conductas calificadas como faltas graves en el presente Reglamento, pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo, estatutos, reglamentos, o demás normas internas.

Parágrafo. En los casos de los numerales 9 a 14 de este artículo, para la terminación del contrato, el EMPLEADOR deberá dar aviso al empleado con anticipación no menor de quince (15) días.

Artículo 55. Justas causas de terminación del contrato de trabajo por parte del empleado. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleado, las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del EMPLEADOR respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratos o amenazas graves inferidas por el EMPLEADOR contra el empleado 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 su consentimiento o tolerancia.
3. Cualquier acto del EMPLEADOR o sus representantes que induzca al empleado a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas, religiosas, o morales.
4. Todas las circunstancias que el empleado no puede prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el EMPLEADOR no se allane a modificarla.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el EMPLEADOR al empleado 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 lugar diverso de aquel para el cual se le contrato.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al EMPLEADOR de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo de Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o el presente reglamento.

CAPÍTULO VI

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA	Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024
---	--	---

PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS, FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS
SANCIONES Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 56. Debido proceso. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el EMPLEADOR deberá oír en descargos al empleado inculpado. En todo caso, se dejará constancia escrita o digital de los hechos y de la decisión de la Empresa de imponer o no la sanción definitiva


Artículo 57. Descargos. El empleado será notificado verbal o por escrito de los hechos que se le imputan, y la adecuación de éstos a alguna(s) de las faltas contempladas en el presente Reglamento, el contrato laboral o la ley, con el fin de que brinde su versión libre de los hechos en la diligencia de descargos que para tal efecto se cite, o para que presente su versión por escrito. En la notificación se señalará además el lugar, la fecha y la hora en que éstos se llevarán a cabo.

Parágrafo primero. En la diligencia de descargos o en el escrito en que éstos sean presentados, el empleado podrá dar su versión de los hechos, aportar o solicitar las pruebas que considere necesarias para su defensa, así como solicitar que se reciban o practiquen las pruebas que considere pertinentes.

Parágrafo segundo. Si en la fecha y en la hora señalada para la realización de la diligencia de descargos, el empleado no se presenta a la misma, o no allega el escrito de descargos, o no presenta la correspondiente justificación dentro del término establecido en el presente artículo, se entenderá que éste no tiene descargos que hacer.

Parágrafo tercero. El empleado podrá asistir a la diligencia de descargos con dos (2) compañeros de trabajo como testigos o con un profesional del derecho, si así lo solicita. En caso de que éstos se presenten, se dejará registrado en el acta respectiva.

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

	<p align="center">REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA</p>	<p>Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024</p>
---	--	--

Artículo 58. Análisis de descargos. Luego de realizada la diligencia de descargos o allegado el escrito de descargos, recibidas o practicadas las pruebas solicitadas y teniendo en cuenta las pruebas aportadas, se efectuará un análisis con el fin de determinar si el empleado incurrió o no en una falta, y se procederá a tomar una decisión frente al caso.

Artículo 59. Consecuencia jurídica. Agotado el procedimiento descrito en los artículos anteriores, y una vez determinado que el empleado incurrió o no en una falta, se aplicará la consecuencia jurídica prevista para la misma.

Artículo 60. Notificación. En cualquier caso, la decisión adoptada deberá ser notificada al empleado.

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

Parágrafo segundo. Contra el pronunciamiento del EMPLEADOR que notifique la sanción a aplicar, el empleado podrá presentar recurso de reposición en el mismo acto de notificación, el cual será resuelto máximo dentro de los (2) días siguientes a su interposición.

CAPÍTULO VII


RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 61. Los reclamos de los empleados se harán ante la persona que ocupe en la Empresa el cargo de Gerente o Administrador General, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

TÍTULO IX

ACOSO LABORAL

Artículo 62. Definición de acoso laboral. El acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un EMPLEADOR, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.


	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA	Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024
---	--	---

Artículo 63. Modalidades de acoso laboral. El acoso laboral puede presentarse bajo las siguientes modalidades:

1. **Maltrato Laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del empleado.
6. **Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del empleado mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el empleado.

Artículo 64. Conductas constitutivas de acoso laboral. Se presumirá que existe acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las conductas previstas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, así como en las normas que lo complementen, modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 65. Conductas no constitutivas de acoso laboral. No constituyen acoso laboral las conductas previstas en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, así como en las normas que lo complementen, modifiquen, adicionen o sustituyan, y las demás actuaciones que se deriven del poder de subordinación que tienen los EMPLEADORES respecto a los empleados, siempre y cuando se ejerza dentro de los límites legales y constitucionales.

	<p align="center">REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA</p>	<p>Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024</p>
---	--	--

Artículo 66. Mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral. El EMPLEADOR adoptará los mecanismos de prevención necesarios de las conductas de acoso laboral a partir de actividades tendientes a propiciar entre los empleados de la Empresa una permanente reflexión y puesta en ejecución de prácticas que conduzcan a la armonía y el buen ambiente ocupacional, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos. El EMPLEADOR propenderá por abrir espacios de discusión, promover el trato respetuoso y cordial al interior de la organización, crear círculos de participación, comités de convivencia y desarrollar actividades de carácter grupal para fortalecer la sensibilidad, simpatía y respeto entre los empleados.

Artículo 67. Procedimiento interno. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, el EMPLEADOR ha establecido un procedimiento interno, de naturaleza conciliatoria y confidencial, con el objeto de resolver estos asuntos.


TÍTULO X

DESCONEXIÓN LABORAL

Artículo 68. Definición de desconexión laboral. El derecho a la desconexión laboral surge con la Ley 2191 de 2022, la cual consiste en establecer límites a la relación, jornada, laboral y obligaciones de los empleados, con la finalidad de garantizar el goce efectivo del tiempo libre, los tiempos de descanso, licencias.

Parágrafo. La Empresa ha decidido adoptar la presente Política y con ella contribuir a la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, lo cual, entre otros, debe repercutir, en la optimización y eficiencia del trabajo y la seguridad y salud de los empleados.

Artículo 69. Alcance de desconexión laboral. Todos los empleados de Empresa con independencia de la forma en que se ejecute la prestación de sus servicios (trabajo presencial, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto). Sin perjuicio de lo anterior, tienen derecho a NO tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria, tampoco en su periodo de vacaciones o descansos que perturbe su intimidad personal y familiar.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA	Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024
---	--	---

Parágrafo. El EMPLEADOR se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos por fuera de la jornada laboral.


Artículo 70. Excepciones. Se exceptúan los empleados de la Empresa que desempeñan cargos de:

1. Empleados de dirección, administrativo, confianza o manejo. Empleados que por la naturaleza del cargo que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos, la fuerza pública y organismos de socorro.
2. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Artículo 71. Derecho a la Desconexión Laboral. Se reconoce por parte de la Empresa, el derecho de los empleados a no atender dispositivos digitales y a no leer, ni responder ninguna comunicación, fuera de la jornada laboral, ya sea por teléfono, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea o cualquier otra herramienta digital que interrumpa su derecho al descanso, así como a no atender temas profesionales fuera de su horario de trabajo.

Artículo 72. Implementación de la Política de Desconexión Laboral. La Empresa, adoptará las siguientes medidas para implementar el derecho a la desconexión digital.

1. La convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo sean de carácter presencial o virtual, se hará dentro de los límites de la jornada laboral, procurando no extender la duración de estas más allá de la finalización de dicha jornada, respetando los tiempos de descanso, los fines de semana y/o festivos.
2. Se evitará el envío de comunicaciones laborales finalizada la jornada laboral, así como hacer llamadas telefónicas fuera de la misma, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.
3. Se evitará el envío de correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes de texto y audios vía teléfono celular “WhatsApp” dentro de la jornada laboral.
4. Se evitarán las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, etc. fuera de la jornada laboral.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA	Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024
---	--	---

5. Convocar a reuniones, jornadas de formación etc. con antelación para que los empleados puedan planificar sus jornadas.
6. Cuando el empleado disfrute, en particular, de sus vacaciones tendrá la obligación de dejar un mensaje de aviso en su correo electrónico y/o “WhatsApp” que precise las fechas en las que estará ausente y los datos de contacto de la persona que puede atender de manera efectiva y oportuna la solicitud o gestión. El texto sugerido del mensaje es: “Cordial saludo: FECHA INICIAL a FECHA FINAL, me ausentaré de la oficina por periodo de vacaciones. Por lo anterior, agradezco direccionar sus solicitudes a INDICAR DATOS DE CONTACTO” que lo va reemplazar.
7. Los empleados no podrán ser recriminados, ni sancionados por no conectarse y/o estar atentos al cumplimiento de obligaciones laborales durante los días de vacaciones, permisos, fines de semana, horas de descanso entre jornada, etc. que les corresponden.
8. Aquellos empleados con personal a cargo deben cumplir especialmente las medidas descritas, considerando su posición de referencia respecto a los equipos que lideran. En este sentido, no requerirán respuesta fuera del horario de trabajo de aquellas solicitudes y/o gestiones que remitan en manera próxima a la finalización de la jornada laboral y, por ello, los Empleados deban prolongar su tiempo de trabajo.

Artículo 73. Procedimiento y Novedades Política de Desconexión Laboral. La Empresa designó al administrador, como responsable de hacer seguimiento de la implementación de las medidas desarrolladas en esta Política. Así mismo, en el caso de detectarse prácticas o comportamientos contrarios, los mismos podrán ser puestos en conocimiento de esta y, si corresponde, se adoptarán las medidas concertadas entre los involucrados que garanticen el cumplimiento de la Política. Todo incumplimiento o violación a la política, es considerado falta grave.

Artículo 74. Recepción Quejas y Mecanismos de Solución de Conflictos. La Empresa describe cual es el procedimiento requerido para dar trámite a una queja, petición o requerimiento interpuesta por el empleado por el supuesto incumplimiento a la desconexión laboral:

1. Los Empleados podrán radicar quejas sobre el incumplimiento de la política de desconexión laboral a través del correo electrónico direccionmichelin@grupoacevedo.co.
2. Máximo dentro de los 10 días hábiles siguientes al recibo de la queja se pondrá en marcha el procedimiento previsto en esta política para la solución de conflictos.



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA**

Código: PERIT-11
Versión: 01
Fecha: 07/11/2024

3. La queja deberá contener un relato de los hechos y la siguiente información: Nombre completo de quien presuntamente está cometiendo la presunta falta, fechas exactas en las cuales ha incurrido en la presunta falta, pruebas que soporten la queja, tales como: correos electrónicos o mensajes remitidos por cualquier medio tecnológico fuera de su jornada laboral.
4. Una vez validados los argumentos y la pertinencia de la comunicación se le dará traslado al comité de convivencia laboral.
5. Si procede, el comité de convivencia citará a los implicados para ser escuchados, puede ser, en conjunto o por separado.
6. Se establecerán mediante acta, las conclusiones y/o compromisos con el fin de generar espacios de diálogo y sana convivencia.
7. En el acta se determinará el período y forma de seguimiento al cumplimiento de los compromisos o acuerdos.
8. Una vez los acuerdos se cumplan, se dejen documentados y la conducta cese, en caso de que así se haya presentado, se dejará un acta de cierre.

TÍTULO XI

DISPOSICIONES FINALES


Artículo 75. Prestaciones adicionales. El EMPLEADOR, de acuerdo con las políticas internas, podrá conceder a sus empleados prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO VIII

PUBLICACIONES

Artículo 76. Observaciones al Reglamento Interno de Trabajo. Una vez aprobado el presente Reglamento, el EMPLEADOR publicará a sus empleados en el lugar de trabajo de la Empresa, y a través de los medios tecnológicos idóneos, el proyecto del Reglamento Interno de Trabajo con el objeto de recibir comentarios y sugerencias por parte de los empleados.

Artículo 77. Publicación Reglamento Interno de Trabajo. Una vez cumplido el trámite señalado en el artículo anterior, de acuerdo con el artículo 120 del Código Sustantivo del trabajo, el EMPLEADOR publicará el Reglamento Interno de Trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos, en cada uno de los lugares de

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA	Código: PERIT-11 Versión: 01 Fecha: 07/11/2024
---	--	---

trabajo donde la Empresa tenga operaciones, al igual que en los medios tecnológicos de los cuales dispone.

CAPÍTULO IX VIGENCIA

Artículo 78. Vigencia. El presente Reglamento entrará en aplicación desde la fecha en que EMPLEADOR publique a sus empleados en el lugar de trabajo de la Empresa, y a través de los medios tecnológicos idóneos, el contenido del mismo.

Artículo 79. Efectos. Desde la fecha que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha, haya tenido el EMPLEADOR.

CAPÍTULO X CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 80. Cláusulas ineficaces. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del empleado en relación con lo establecido en las leyes, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo, estatutos, reglamentos y demás normas internas, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al empleado.



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA**

Código: PERIT-11
Versión: 01
Fecha: 07/11/2024

Anexos

ANEXO A - Horario de trabajo para 46 horas semanales.

Area	Turno	Horario	Horas	Dias	Total
Administrativo	Primer turno	Lunes a jueves 7:30 am a 12:30 pm y 1:30 pm a 4:30 pm	8	4	32
		Viernes 7:30 am a 12:30 pm y 1:30 pm a 4:00 pm	7,5	1	7,5
		Sabados 7:30 am a 12:30 pm y 1:30 pm a 3:00 pm	6,5	1	6,5
		1 hora descanso para almuerzo	Total	6	46
	Segundo turno	Lunes a viernes 9:00 am a 2:00 pm y 3:00 pm a 6:00 pm	8	5	40
		Sabados 8:00 am a 1:00 pm y 2:00 pm a 3:00 pm	6	1	6
1 hora descanso para almuerzo		Total	6	46	
Taller	Primer turno	Lunes a jueves 7:30 am a 12:30 pm y 1:00 pm a 4:00 pm	8	4	32
		Viernes 7:30 am a 12:30 pm y 1:00 pm a 3:00 pm	7	1	7
		Sabados 7:30 am a 12:30 pm y 1:00 pm a 3:00 pm	7	1	7
		30 min descanso para almuerzo	Total	6	46
	Segundo turno	Lunes a viernes de 9:00 am a 2:00 pm y 3:00 pm a 6:00 pm	8	5	40
		Sabados 8:00 am a 1:00 pm y 2:00 pm a 3:00 pm	6	1	6
1 hora descanso para almuerzo		Total	6	46	
Almacen	Primer turno	Lunes a jueves 7:30 am a 12:30 pm y 1:00 pm a 4:00 pm	8	4	32
		Viernes 7:30 am a 12:30 pm y 1:00 pm a 3:00 pm	7	1	7
		Sabados 7:30 am a 12:30 pm y 1:00 pm a 3:00 pm	7	1	7
		30 min descanso para almuerzo	Total	6	46
	Segundo turno	Lunes a viernes 9:00 am a 2:00 pm y 3:00 pm a 6:00 pm	8	5	40
		Sabados 8:00 am a 1:00 pm y 2:00 pm a 3:00 pm	6	1	6
1 hora descanso para almuerzo		Total	6	46	
Serviteca	Primer turno	Lunes a jueves 7:30 am a 12:30 pm y 1:00 pm a 4:00 pm	8	4	32
		Viernes 7:30 am a 12:30 pm y 1:00 pm a 3:00 pm	7	1	7
		Sabados 7:30 am a 12:30 pm y 1:00 pm a 3:00 pm	7	1	7
		30 min descanso para almuerzo	Total	6	46
	Segundo turno	Lunes a viernes 8:30 am a 1:30 pm y 2:00 pm a 5:00 pm	8	5	40
		Sabados 8:30 am a 1:30 pm y 2:00 pm a 3:00 pm	6	1	6
		30 min descanso para almuerzo	Total	6	46
	Tercer turno	Lunes a viernes 9:00 am a 2:00 pm y 3:00 pm a 6:00 pm	8	5	40
		Sabados 8:00 am a 1:00 pm y 2:00 pm a 3:00 pm	6	1	6
1 hora descanso para almuerzo		Total	6	46	

César Augusto Acevedo Acevedo
Representante legal
DIAGNOSTICENTRO ENVIGADO LTDA