

# REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO CLINICA FUNDADORES ARMENIA SAS

## CAPÍTULO I DEL EMPLEADOR

**Artículo 1.** El presente es el Reglamento Interno del trabajo de CLINICA FUNDADORES ARMENIA SAS, identificada con NIT 900.066.955 – 7 y con domicilio en la CARRERA 12 #1AN-2 LC 201-202-203 de la ciudad de ARMENIA - QUINDIO. Este reglamento hace parte integral de los contratos de trabajo individual.

**Artículo 2.** El presente reglamento tendrá aplicación preferente sobre lo estipulado en los contratos de trabajo individual en aquello en que sea más favorable al trabajador.

## CAPÍTULO II. ADMISIÓN, APRENDIZAJE Y PERIODO DE PRUEBA

**Artículo 3.** Los aspirantes a ser vinculados en calidad de trabajadores deberán surtir el proceso de selección que para cada caso se especifique en la respectiva convocatoria.

**Artículo 4.** Sin perjuicio de los requisitos específicos que el empleador establezca para cada convocatoria, éste podrá solicitar al aspirante los siguientes documentos para su vinculación laboral:

a. Hoja de vida.

b. Copia legible del documento de identidad.

c. Copia de los documentos que den constancia de la experiencia o estudios relacionados, tales como actas de grado, certificados laborales, diplomas y similares.

d. Carnet de vacunas.

e. En el marco de los procesos de selección para la contratación de nuevos empleadores, CLINICA FUNDADORES ARMENIA SAS, podrá solicitar los siguientes documentos a los aspirantes, con el fin de evaluar la idoneidad y cumplimiento de requisitos para el cargo, sin incluir los documentos de identidad, certificados laborales ni actas de grado:

Hoja de vida actualizada

Documento donde se incluyen los datos personales, formación académica, experiencia laboral, competencias y otros aspectos relevantes del aspirante.

Certificados de estudios

Constancias o diplomas que acrediten la formación académica del aspirante, según el nivel de estudios requerido para el cargo (por ejemplo, cursos, diplomados, especializaciones, etc.).

Referencias personales o profesionales

Cartas o contactos que puedan validar la idoneidad del aspirante desde el punto de vista personal o profesional.

Certificados de cursos o capacitaciones adicionales

Documentación que acredite la participación en cursos, seminarios, talleres u otros programas de formación continua relacionados con el área del puesto.

Exámenes médicos ocupacionales

Dependiendo de la naturaleza del cargo, el empleador podrá solicitar exámenes médicos ocupacionales

para evaluar la capacidad del aspirante para desempeñar sus funciones en condiciones óptimas de salud.

**Certificados de antecedentes disciplinarios y/o penales**

En casos específicos, se podrá solicitar un certificado de antecedentes judiciales y/o disciplinarios, conforme a lo que se requiera por la naturaleza del cargo o el sector en el que la empresa opere.

**Comprobantes de habilidades técnicas o certificaciones específicas**

Para cargos que requieran habilidades técnicas o especializadas (como manejo de software, idiomas, entre otros), el aspirante podrá ser solicitado a presentar certificados o pruebas que demuestren el dominio de las mismas.

**PARÁGRAFO: PROHIBICIONES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** En cumplimiento de la Ley 2466 de 2025 y el principio de no discriminación, la Clínica prohíbe taxativamente:

La exigencia de pruebas de embarazo, pruebas de VIH o de cualquier otra enfermedad infectocontagiosa, salvo que exista un riesgo biológico directo y específico para el cargo, debidamente justificado por el médico laboral.

La solicitud de información sobre el estado civil, orientación sexual, identidad de género, religión o filiación política.

La exigencia de antecedentes penales, salvo para aquellos cargos donde por ley sea estrictamente necesario debido a la naturaleza de la función.

El uso de polígrafos o pruebas que vulneren la dignidad humana durante el proceso de selección.

**Artículo 5.** Al momento de la contratación el empleador podrá establecer un periodo de prueba durante el cual se evaluará la aptitud del trabajador para el desempeño de sus funciones y terminar el contrato sin que haya lugar a preaviso o indemnización si se encuentra que el trabajador no es apto.

La duración del periodo de prueba será de hasta 1/5 del plazo del contrato cuando éste sea de 10 meses y de máximo dos meses para contratos cuya duración sea de 10 meses, superior o cuando se trate de contratos a término indefinido.

**Artículo 5.1** Clínica Fundadores Armenia SAS garantiza la igualdad de oportunidades y de trato. Para ello:

**Igualdad Salarial:** Se aplicará el principio de "a trabajo igual, salario igual", asegurando que no existan brechas salariales basadas en género, raza u origen.

**Ajustes Razonables:** La Clínica se compromete a realizar las modificaciones y adaptaciones necesarias (técnicas, físicas o de horarios) para asegurar que las personas con discapacidad o condiciones de salud crónicas puedan desempeñar sus labores en igualdad de condiciones, siempre que esto no represente una carga desproporcionada para la entidad.

**Interseccionalidad:** Se reconoce que la discriminación puede ser múltiple, por lo que se priorizará la protección de mujeres cabeza de familia, cuidadores y personas en situación de vulnerabilidad.

**Artículo 6 - CONTRATO DE APRENDIZAJE CLINICA FUNDADORES ARMENIA SAS,** reconoce el Contrato de Aprendizaje como un contrato laboral especial y a término fijo, que tiene como finalidad la formación teórica práctica del aprendiz en un oficio o profesión, bajo las siguientes condiciones:

\* **Naturaleza y Duración:** Es un contrato laboral especial y a término fijo, que no podrá superar los tres (3) años.

\* **Apoyo de Sostenimiento:** Durante la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual:

\* Fase Lectiva: Equivalente, como mínimo, al setenta y cinco por ciento (75%) de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV). \*

Fase Práctica: Equivalente, como mínimo, al cien por ciento (100%) de un SMLMV.

\* Seguridad Social: Durante la fase práctica, el aprendiz estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensiones y riesgos laborales) conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

\* Cuota y Monetización: En caso de que la empresa se encuentre obligada a cumplir una cuota de aprendices y no lo haga, deberá cancelar al SENA un valor mensual equivalente a uno punto cinco (1,5) SMLMV por cada aprendiz no contratado

### **CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**Artículo 6.** Los trabajadores accidentales o transitorios son aquellos contratados por un plazo de hasta un mes para el desarrollo de labores extrañas a la actividad económica o negocios del empleador. Mientras dure su vinculación los trabajadores accidentales o transitorios gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores del empleador.

### **CAPÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO**

**Artículo 7.** La jornada de trabajo será la jornada máxima legal de conformidad con las modificaciones establecidas por la Ley 2101 de 2021:

- a. 47 horas semanales a partir del 15 de julio del 2023.
- b. 46 horas semanales a partir del 16 de julio del 2024.
- c. 44 horas semanales a partir del 15 de julio del 2025.
- d. 42 horas semanales a partir del 15 de julio del 2026.

**Artículo 8.** La jornada de trabajo diaria será como se especifica a continuación:

#### **HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO**

##### **ARTÍCULO 8.1 - Disposición General sobre Horarios y Turnos de Trabajo:**

Con el fin de garantizar la operatividad de CLINICA FUNDADORES ARMENIA SAS, y atender las necesidades de nuestros clientes, la empresa establece varios turnos de trabajo según la naturaleza del cargo y las funciones a desempeñar. Los horarios de trabajo serán asignados a los empleadores de acuerdo con las necesidades del área, el tipo de actividad y la disponibilidad de cada empleador.

##### **ARTÍCULO 8.2 - Asignación de Turnos:**

Los turnos de trabajo serán asignados en función de la actividad operativa de la empresa, la disponibilidad del empleador y los lineamientos establecidos en el proceso de selección. A continuación, se detallan los tipos de turnos que podrán ser asignados a los empleadores:

##### **Turno Diurno: (Horario Regular):**

El turno diurno comprende el horario comprendido entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. Este es el horario estándar de trabajo para la mayoría de los empleadores y estará sujeto a un total de 8 horas diarias de trabajo, de lunes a viernes.

Turno Nocturno:

El turno nocturno es aquel que inicia a partir de las 7:00 p.m. y termina a las 6:00 a.m. Este horario será asignado a los empleadores que desempeñen funciones que requieran estar activos fuera del horario diurno, y se remunerará conforme a lo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo, con un recargo del 35% sobre el valor de la hora ordinaria.

Turno Rotativo:

En caso de que las necesidades de la empresa requieran rotación de turnos, los empleadores podrán estar sujetos a turnos rotativos (diurno y nocturno). La rotación de turnos se hará de manera equitativa y de acuerdo con un cronograma previamente establecido y comunicado al empleador. En estos casos, se garantizará el respeto por los descansos y los tiempos de recuperación entre turnos.

Turnos de Fin de Semana o Festivos:

En algunos casos, los empleadores podrán ser asignados a trabajar durante los fines de semana o en días festivos, según las necesidades operativas de la empresa. El trabajo en estos días será remunerado conforme a la ley,

+

**Artículo 8.3** - Horas Extras: En caso de que el empleador trabaje fuera de su horario habitual de trabajo, se entenderá que está prestando horas extras, las cuales se remunerarán conforme al Código Sustantivo del Trabajo. Las horas extras serán pagadas con los siguientes recargos

Tasas y Liquidación de Recargos.

1. El trabajo nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.
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.
4. El trabajo en domingo o festivo se remunera con un recargo sobre el valor del trabajo ordinario diurno equivalente a:
  - o 80% a partir del 1 de julio de 2025.
  - o 90% a partir del 1 de julio de 2026.
  - o 100% a partir del 1 de julio de 2027.
5. Cada uno de los recargos se reconocerá de manera independiente y no acumulativa, salvo que concurran con trabajo dominical o festivo, en cuyo caso se liquidará conforme a la normativa vigente

**Artículo 8.4** - Modificación de Horarios o Turnos:

Cualquier modificación en los turnos de trabajo será previamente comunicada al empleador, quien podrá manifestar sus observaciones o inconvenientes con el nuevo horario. En casos excepcionales, la empresa podrá modificar los turnos para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones operativas, siempre respetando las disposiciones legales sobre jornada laboral.

Sin perjuicio de las modificaciones que el empleador pueda hacer respetando los límites de jornada señalados en este reglamento y el Código Sustantivo del Trabajo.

**Artículo 9.** El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada máxima se realice mediante jornadas flexibles de trabajo, de mínimo 4 horas y de máximo 10 horas por día, durante 6 días a la semana con un día de descanso obligatorio, caso en el cual no habrá lugar a recargo por trabajo suplementario u horas extra siempre y cuando el promedio de horas semanales no exceda el de la jornada ordinaria.

**Artículo 10.** Cuando la labor no exija actividad continuada y sea llevada a cabo por turnos de trabajadores, la jornada se podrá ampliar a más la jornada diaria y semanal máxima, siempre y cuando el promedio calculado para tres semanas no exceda las jornadas diarias y semanales máximas vigentes, caso en el cual esta ampliación de la jornada no constituirá trabajo suplementario de horas extra.

**Artículo 11.** El empleador y el trabajador podrán acordar de manera temporal o permanente la realización de turnos de trabajo sucesivos que permitan realizar labores de manera ininterrumpida durante todos los días de la semana, caso en el cual los turnos no podrán exceder las 6 horas diarias ni las 36 horas semanales. En este caso no habrá lugar a recargos nocturnos, dominicales ni festivos.

## **CAPITULO V HORAS EXTRA Y TRABAJO NOCTURNO, AUTORIZACIÓN RECONOCIMIENTO Y PAGO**

**Artículo 12.** El trabajo nocturno será el que se desarrolle entre las 7:00 pm y las 6:00 am.

**Artículo 13.** El trabajo suplementario o extra es aquel que se realiza en exceso de la jornada laboral ordinaria.

**Artículo 14.** El trabajo suplementario o extra diurno se pagará con un recargo del 25% sobre el valor de la hora diurna ordinaria.

**Artículo 15.** El trabajo suplementario o extra nocturno se pagará con un recargo del 75% sobre el valor de la hora diurna ordinaria.

**Artículo 16.** El trabajo nocturno se pagará con un recargo del 35% sobre el valor de la hora diurna ordinaria.

**Artículo 17.** . El trabajo en domingo o festivo se remunera con un recargo sobre el valor del trabajo ordinario diurno equivalente a:

- o 80% a partir del 1 de julio de 2025.
- o 90% a partir del 1 de julio de 2026.
- o 100% a partir del 1 de julio de 2027.

**Artículo 18.** A efectos de su reconocimiento el trabajo extra, nocturno, dominical o festivo deberá ser realizado por el trabajador sólo por orden expresa del empleador.

## **CAPÍTULO VI TRABAJO REMOTO, TELETRABAJO Y DESCONEXIÓN LABORAL**

**Artículo 19.** El empleador y el trabajador podrán acordar que los servicios prestados por este último con ocasión de la relación laboral se realicen en teletrabajo o trabajo remoto, es decir, valiéndose de herramientas tecnológicas, informáticas y de software de tal forma que no se requiere la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo.

**Artículo 20.** El empleador y el trabajador podrán acordar que la prestación de los servicios se realice en cualquiera de las modalidades de teletrabajo: autónomo, móvil y suplementario, así como en trabajo remoto:

**a. Teletrabajo autónomo:** cuando el trabajador presta sus servicios desde su domicilio u alguna otra ubicación determinada para desarrollar su actividad profesional. Su presencia en el domicilio de la empresa o lugar de trabajo es excepcional.

**b. Teletrabajo móvil:** cuando el trabajador no tiene un lugar establecido para la prestación de sus servicios, pudiendo realizar sus labores desde cualquier sitio en que cuente con las herramientas tecnológicas, informáticas y de software necesarias para ello.

**c. Teletrabajo suplementario:** cuando el trabajador presta sus servicios alternando la presencialidad con el teletrabajo, realizando sus labores fuera de la empresa en al menos dos días a la semana.

**d. Trabajo remoto:** cuando la totalidad de la relación laboral se desarrolla sin la presencia del trabajador en el domicilio de la empresa o empleador

**Artículo 21.** El empleador proporcionará al trabajador las herramientas de hardware y software que sean necesarias para la prestación de sus servicios de manera remota.

**Artículo 22.** Los límites a la jornada laboral y recargos por horas extra, dominicales, festivos y nocturnas se aplicarán al trabajador independientemente de la modalidad a través de la cual esté prestando sus servicios al momento de su causación.

**Artículo 23.** Para las modalidades de teletrabajo autónomo, teletrabajo móvil, trabajo remoto y cualquier otra actual o futura en que el trabajador no requiera desplazarse al lugar de trabajo, el auxilio de transporte podrá ser reemplazado por un auxilio de conectividad.

**Artículo 24.** La custodia y cuidado de los elementos que el empleador proporcione al trabajador para la prestación de sus servicios en la modalidad de teletrabajo serán responsabilidad de este último. Al término del contrato o en caso de que el trabajador retorne a la actividad laboral convencional deberá regresar los equipos entregados en las mismas condiciones en que los recibió, salvo el desgaste natural.

**Artículo 25.** Sin perjuicio de otras obligaciones de confidencialidad, el trabajador será responsable de la custodia de la información sensible que se genere con ocasión del desarrollo de sus actividades a través del teletrabajo o trabajo remoto, tales como contraseñas o credenciales de ingreso al software y plataformas tecnológicas que haya dispuesto el empleador.

**Artículo 26.** El trabajador sólo podrá usar los elementos o equipos proporcionados por el empleador para el desarrollo de actividades propias de su cargo, funciones o aquellas que le hayan sido encomendadas con ocasión de su calidad de trabajador. De igual manera se abstendrá de usar el software proporcionado por el empleador para fines distintos a los derivados de sus obligaciones contractuales o legales.

**Artículo 27.** Todos los trabajadores, independientemente de la modalidad de trabajo bajo la cual presten sus servicios gozarán del derecho de desconexión laboral. Se entiende por desconexión laboral derecho que tienen todos los trabajadores 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 o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. El empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

**Artículo 28.** En caso de que el trabajador reciba, en horarios fuera de su jornada ordinaria y por cualquier medio o herramientas, información o comunicaciones relacionadas con su actividad laboral, estas se entenderán recibidas al inicio de la jornada laboral siguiente.

**Parágrafo:** en ningún caso se podrán interponer quejas, iniciar procesos o tomar como criterios de evaluación la falta de respuesta inmediata frente a comunicaciones recibidas fuera de la jornada ordinaria del trabajador.

**Artículo 29.** La violación persistente y demostrable de la desconexión laboral podrá constituir acoso laboral, de conformidad con las definiciones y políticas contra el acoso del presente reglamento y la ley. Las quejas o reclamos sobre la inobservancia del derecho a la desconexión laboral se tramitarán de conformidad con la política de quejas y el proceso disciplinario contenidos en el presente reglamento.

**Artículo 30.** No están sujetos al derecho a la desconexión los trabajadores:

- a. Que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo.
- b. Que deban atender Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con el empleador, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre que no existan otras alternativas.
- c. Los demás que disponga la ley.

## **CAPÍTULO VII DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES**

**Artículo 31.** El domingo y festivos serán días de descanso obligatorio remunerado para los trabajadores.

**PARÁGRAFO.-** El trabajador podrá convenir con la empresa . que su día de descanso obligatorio corresponda a cualquier día de la semana, incluido sábado o domingo, el cual será reconocido en todos sus efectos como descanso dominical.

**Artículo 32.** El trabajador y el empleador podrán convenir que el día de descanso obligatorio de que trata el artículo anterior sea el día sábado, caso en el cual éste se tendrá como el descanso dominical obligatorio institucionalizado para todos los aspectos.

**Artículo 33.** El trabajador que complete un año de servicio para el empleador tendrá derecho a 15 días de vacaciones hábiles continuos remunerados.

**Artículo 34.** El empleador deberá otorgar al trabajador las vacaciones de que trata el artículo anterior dentro del año siguiente a su causación.

**Artículo 35.** El empleador deberá avisar al trabajador la fecha en la que le serán otorgadas las vacaciones con al menos 15 días de anticipación al inicio de las mismas.

**Artículo 36.** Por acuerdo entre el trabajador y el empleador se podrá compensar hasta la mitad de las vacaciones en dinero, pero en cualquier caso el trabajador deberá gozar de al menos seis días de descanso continuo.

**Artículo 37.** El trabajador podrá acumular los días de vacaciones no disfrutados ni compensados hasta por dos años.

**Artículo 38.** Cuando el contrato termine antes de que el trabajador complete un año de servicio las vacaciones se compensarán en proporción al tiempo laborado.

**Artículo 39.** La base para la liquidación de las vacaciones será el último salario devengado por el trabajador sin tomar en cuenta horas extra o recargos dominicales.

**Artículo 40.** En caso de que el salario del trabajador tenga componentes variables la base para la liquidación de sus vacaciones será el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

## **CAPÍTULO VIII PERMISOS**

**Artículo 41.** El Empleador concederá a todos sus trabajadores las licencias remuneradas necesarias y obligatorias para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes cívicos, familiares y de salud, de conformidad con la Ley 2466 de 2025 y el Código Sustantivo del Trabajo.

**Artículo 42: Causales de Licencia Remunerada Obligatoria:** el empleador concederá al trabajador y trabajadora licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

- Derecho al Sufragio: Para el ejercicio del voto.
- Cargos Oficiales: Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- Grave Calamidad Doméstica: En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada. Se entiende como tal todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.
- Citas Médicas y Tratamientos: Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto con certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen en lo dispuesto desde el Ministerio de Salud para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis (Ley 2338 de 2023).

- Obligaciones Escolares: Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- Citaciones Judiciales y Legales: Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- Comisiones Sindicales y Entierro de Compañeros: Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que se avise con la debida oportunidad y que el número de los que se ausenten no perjudique el funcionamiento de la empresa.
- Licencia Bici-Usuario (Nuevo Derecho): El Empleador y los trabajadores podrán acordar un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

**Artículo 43:** Otras Licencias Legales (Se mantienen) Además de las causales anteriores, se concederán las siguientes licencias remuneradas, conforme a la normatividad laboral:

- Licencia por Luto: Cinco (5) días hábiles por el fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil.
- Licencia de Paternidad o Maternidad: Conforme a las leyes vigentes sobre la materia.

**artículo 44:** Aviso y Comprobación El trabajador deberá tramitar la solicitud de licencia ante su jefe inmediato con la debida anticipación. En caso de imprevistos o urgencias, el aviso deberá darse a la primera oportunidad, y la comprobación de la causal (certificado médico, citación judicial, registro civil, etc.) deberá anexarse lo antes posible.

## CAPÍTULO IX

### SALARIO, FORMA DE PAGO Y PERIODOS

**Artículo 45.** El empleador y el trabajador podrán convenir las diferentes formas de salario: por unidad de tiempo, por obra o labor, a destajo y cualquier otra autorizada por la legislación laboral.

**Artículo 46.** En ningún caso el salario será inferior al mínimo.

**Artículo 47.** En los eventos en que la jornada del trabajador sea inferior a la ordinaria se pagará el salario mínimo en proporción al tiempo laborado.

**Artículo 48.** En el evento en que el trabajador reciba remuneración adicional por comisiones, bonos o cualquier otra forma de salario variable se entenderá que el 82.5% del monto devengado se entrega a título de remuneración ordinaria y el 17.5% restante se entrega a título de remuneración de dominicales y festivos.

**Artículo 49.** Cuando el trabajador reciba parte de su salario en especie no podrá recibir más del 50% de su remuneración en esta forma y hasta el 30% cuando gane el salario mínimo. En ningún caso el trabajador podrá recibir menos del 70% de un salario mínimo en dinero.

**Artículo 50.** El empleador realizará el pago de los salarios mediante consignación o transferencia bancaria a la cuenta que para tales efectos indique el trabajador. Sin perjuicio de lo anterior el empleador podrá usar otras formas de pago tales como:

- a. Efectivo en el lugar o establecimiento en que el trabajador preste sus servicios.
- b. Cheque girado a nombre del trabajador.

**Artículo 51.** Salvo pacto en contrario el pago de los salarios se realizará de manera quincenal, mediante dos pagos el 15 y el 30 de cada mes.

## CAPÍTULO X

### SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Artículo 52.** El empleador implementará el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de que trata el Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6.

**Artículo 53.** Los servicios médicos que requiera el trabajador serán prestados por la EPS o ARL según corresponda a través de las IPS con que tengan convenio.

**Artículo 54.** En caso de que por culpa del trabajador se suspenda su afiliación a los servicios de salud los costos de dichos servicios o tratamientos serán asumidos por éste, sin perjuicio del deber de realizar las gestiones necesarias para reestablecer su afiliación al sistema. Mientras dure desafiliado se suspenderá el contrato de trabajo.

**Artículo 55.** El trabajador deberá reportar al empleador sus enfermedades y accidentes de manera inmediata o a la primera oportunidad, ya sean de origen común o profesional.

**Artículo 56.** El trabajador deberá reportar a su superior inmediato la existencia de cualquier riesgo que haya generado o pueda generar accidentes o enfermedades laborales y en general afectar la salud de los trabajadores.

**Artículo 57.** El trabajador deberá dar estricto seguimiento a las instrucciones del médico para el tratamiento de sus enfermedades o accidentes de origen común o profesional. El no seguimiento de las instrucciones dadas por el médico tratante se tendrá como falta grave de sus obligaciones.

**Artículo 58.** Los trámites para el pago de las incapacidades y licencias de paternidad/maternidad estarán a cargo del empleador.

**Artículo 59.** El consumo o presentarse bajo la influencia de bebidas alcohólicas, estupefacientes o psicoactivas que afecten el desempeño del trabajador o el ambiente laboral se encuentra prohibido. El incumplimiento de esta prohibición se tendrá por falta grave del trabajador.

## **CAPÍTULO XI PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD**

**Artículo 60.** Son deberes generales de los trabajadores:

- a. Obrar conforme a la visión, misión y valores éticos del empleador.
- b. Observar una conducta ética en el trato con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes, actividades laborales y demás interacciones que realice en calidad de trabajador.
- c. Otorgar un trato respetuosos a sus compañeros de trabajo, subordinados, superiores, clientes y demás personas con las que interactúe con ocasión de su calidad de trabajador.
- d. Realizar de buena fe y de la manera más diligente posible las laborales propias de su cargo y las demás que le sean asignadas con ocasión de su calidad de trabajador.
- e. Realizar los reclamos, sugerencias o quejas que tenga a través de los medios que el empleador disponga para tal fin.
- f. Cumplir con las jornadas y horarios de trabajo establecidos por el empleador e informar de manera inmediata cuando por motivos de fuerza mayor esto no sea posible.
- g. Observar de manera estricta los tratamientos y recomendaciones que el médico tratante dé para su recuperación o prevención de enfermedades o riesgos de origen común o profesional.
- h. Comunicar al empleador cualquier enfermedad o accidente de origen común o profesional.

i. Mantener en secreto la información confidencial que llegare a conocer con ocasión de su condición de trabajador, entiendo por información confidencial toda información que sea denominada como tal por el empleador, o que no sea de conocimiento público ni de fácil obtención por medios legítimos, o que las circunstancias de su entrega y medidas del empleador para su custodia indiquen el carácter de confidencial de la misma.

j. No aceptar dádivas, recompensas, regalos o cualquier otra recompensa por parte de clientes a cambio de la ejecución de labores propias de su cargo.

k. hacer buen uso de los bienes que el empleador haya puesto a su disposición para el desarrollo de sus funciones, absteniéndose de usarlos para fines distintos al giro ordinario de los negocios del empleador.

l. Reportar de manera inmediata cuando ocurran, conductas constitutivas de acoso laboral en contra de sus compañeros de trabajo de conformidad con las prescripciones contenidas en este reglamento sobre la materia.

## **CAPÍTULO XII ORDEN JERÁRQUICO**

**Artículo 61.** El orden jerárquico es como se indica a continuación:

Gerente General  
Director Médico  
Administrador(a)  
Líder de Área (Enfermera Jefe)

**Artículo 62.** Los siguientes cargos gozarán de facultades sancionatorias:

### **SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**Artículo 62.1 - Cargos encargados de imponer sanciones:**

Las sanciones a los trabajadores por faltas cometidas en sus labores serán impuestas conforme al debido proceso establecido por CLINICA FUNDADORES ARMENIA SAS. Los siguientes cargos estarán facultados para imponer sanciones disciplinarias, una vez que se haya realizado la investigación y el seguimiento correspondiente, de acuerdo con las faltas cometidas por cada trabajador:

**Líder de área o Supervisor inmediato:**

El líder de área o supervisor inmediato del empleador podrá proponer sanciones relacionadas con faltas menores o situaciones que puedan resolverse a nivel de su área o equipo. Esto siempre debe hacerse después de una investigación interna y de haber agotado el proceso de concertación con el trabajador. Las sanciones propuestas por el líder de área o supervisor serán comunicadas al Administrador para su validación y seguimiento.

**Administrador:**

El Administrador(a) es el encargado de coordinar y supervisar el proceso disciplinario. Una vez recibida la propuesta de sanción del líder de área, el administrador(a) llevará a cabo una revisión exhaustiva de la situación, investigando las circunstancias y verificando que se hayan cumplido los procedimientos adecuados. En caso de que se considere necesario, el administrador(a) podrá imponer sanciones disciplinarias, siguiendo el debido proceso y respetando los derechos del trabajador.

**Gerente General o Dirección General:**

Las sanciones de carácter grave, o aquellas que impliquen decisiones de mayor trascendencia (como despidos o suspensiones prolongadas), serán sometidas a la revisión y decisión del Gerente General o Dirección General de la empresa. Este proceso se llevará a cabo tras una consulta con el Líder de área y el administrador(a), quienes presentarán el informe completo sobre la situación, incluyendo la investigación, las pruebas y las medidas correctivas propuestas.

**Artículo 62.2 - Debido proceso:**

Todo trabajador será sometido a un proceso justo y equitativo en caso de que se le imponga una sanción. El debido proceso incluye la investigación de los hechos, la notificación al trabajador de las faltas cometidas, la oportunidad de presentar su defensa y el análisis de las circunstancias que rodean la situación. El trabajador tendrá derecho a ser escuchado y a presentar pruebas a su favor antes de que se imponga una sanción.

**Artículo 62.3 - Concertación con el Gerente:**

Antes de imponer sanciones de mayor impacto, el administrador(a) y el Líder de área llevarán a cabo un proceso de concertación con el Gerente General para garantizar que la sanción sea proporcional y adecuada a la falta cometida, respetando siempre la normativa interna y los principios de justicia laboral.

Los procesos disciplinarios que se adelanten contra los trabajadores que ocupen cualquiera de los cargos anteriormente mencionados serán tramitados por su superior jerárquico.

### **CAPÍTULO XIII LABORES PROHIBIDAS Y RESTRICCIONES A MENORES DE EDAD**

**Artículo 63.** Los menores de edad y mayores de 15 años que sean vinculados por el empleador, cualquiera sea su modalidad de contratación, sólo podrán desempeñarse en actividades de riesgo I de conformidad con la clasificación establecida por la ARL.

**Artículo 64.** Los mayores de 15 años y menores de 17 trabajarán en jornadas de máximo 6 horas diarias y 30 semanales y en ningún caso podrán realizar trabajo suplementario, extra ni laborar después de las 18:00.

**Artículo 65.** Los mayores de 17 años y menores de 18 podrán trabajar en jornadas de hasta 8 horas diarias y 40 semanales y en ningún caso podrán realizar trabajo suplementario, extra, ni laborar después de las 20:00.

### **CAPÍTULO XIV OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES**

**Artículo 66.** Son obligaciones especiales del empleador:

- a.** Brindar al trabajador los elementos e insumos necesarios para el desempeño de las funciones propias de su cargo y aquellas que le sean encomendadas.
- b.** Brindar los primeros auxilios al trabajador en caso de accidente laboral.
- c.** Pagar el salario al trabajador en los montos y plazos establecidos en el contrato y el reglamento interno del trabajo.
- d.** Dar a todos los trabajadores el mismo trato y abstenerse de molestarlos por su raza, religión, sexo, identidad de género, orientación sexual u opiniones políticas.
- e.** Dar al trabajador, cuando este lo solicite, la certificación laboral en que conste el tipo de vinculación, el plazo de la misma, cargo, funciones y salario si lo requiere.
- f.** Otorgar al trabajador la valoración médica a la finalización de su vinculación si así lo solicita.
- g.** Pagar al trabajador los gastos necesarios para el regreso a su lugar de domicilio si para el desarrollo del contrato lo ha hecho trasladarse a otra ciudad.
- h.** Pagar los gastos equivalentes a los del retorno del trabajador a su domicilio en el evento en que el trabajador decida radicarse en un sitio diferente a éste al término de su vinculación, a menos que el contrato

haya terminado por voluntad o culpa del trabajador.

i. Otorgar los permisos de lactancia, licencias para ejercer el sufragio o como jurado electoral, asistir al entierro de compañeros de trabajo, atender calamidades domésticas y los demás que indique la ley.

j. Permitir la participación en el Comité Paritario de Vigilancia de Seguridad y Salud en el trabajo cuando se cumplan las condiciones que hacen obligatoria la creación de dicho comité.

**Artículo 67.** Son obligaciones especiales del trabajador:

a. Realizar su trabajo de manera diligente, con buena fe y siguiendo las instrucciones que para tales efectos le sean suministradas por sus superiores o consten en los manuales y reglamentos del empleador.

b. Mantener en secreto la información confidencial a la que tenga acceso con ocasión de su cargo.

c. Mantener en buen estado y dar buen uso a los bienes e insumos que le sean suministrados por el empleador para la prestación de sus servicios, sin perjuicio del desgaste producido por su uso natural.

d. Brindar un trato respetuoso a sus compañeros de trabajo, superior, clientes y toda persona con la que se relacione con ocasión de su cargo o prestación del servicio.

e. Dar aviso inmediato o a la primera oportunidad al empleador cuando evidencie situaciones o riesgos que puedan generar daños o perjuicios al empleador, sus trabajadores o clientes.

f. Seguir de manera estricta las indicaciones y tratamientos prescritos por el médico ya sea para el tratamiento o prevención de enfermedades de origen común o laboral, así como asistir a las citas y controles que se le programen para tales efectos.

g. Abstenerse de realizar durante la jornada laboral actividades diferentes de aquellas inherentes a su cargo o de las que le hayan sido encomendadas por el empleador.

h. Cumplir con las jornadas de trabajo y horarios de salida y entrada que establezca el trabajador.

i. Mantener buena presentación personal durante la prestación del servicio y mantener en condiciones higiénicas su puesto de trabajo o lugares donde desempeñe las actividades propias de su cargo.

j. Informar de manera inmediata o a la primera oportunidad sobre el daño o avería sufran los bienes que el empleador le haya suministrado para la prestación de sus servicios, especialmente cuando estos daños o averías puedan generar perjuicios al empleador, sus clientes u otros trabajadores.

k. No desperdiciar ni dar un uso diferente al indicado a los insumos que el empleador haya puesto en custodia del trabajador o le haya suministrado para la prestación de sus servicios.

l. Usar los elementos de protección personal que el empleador indique y suministre para garantizar la seguridad del trabajador durante la prestación del servicio.

m. Acatar las medidas y procedimientos de seguridad establecidos para la protección de los establecimientos y bienes del empleador.

n. Tratándose de profesiones reguladas por códigos de ética, disciplinarios, profesionales o similares, ejercer su profesión de conformidad con las regulaciones aplicables.

ñ. Aceptar los cambios de cargo o funciones que indique el empleador siempre y cuando tal modificación no desmejore las condiciones laborales del trabajador.

o. Asistir a las capacitaciones, conferencias, eventos y demás actividades que se indiquen en desarrollo

del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.

**p.** Asistir a las capacitaciones, eventos, conferencias, reuniones y demás actividades que indique el empleador dentro del horario laboral.

**q.** Permitir la práctica de pruebas indicadas por el empleador para detectar el estado de embriaguez o uso de otras sustancias psicoactivas que afecten la capacidad del trabajador de desempeñar las funciones de su cargo o las que le hayan sido encomendadas.

**r.** Las demás que deriven de la naturaleza del contrato, las funciones del cargo, este reglamento y los demás que lo complementen o adicione y las que sean indicadas por el empleador.

**Artículo 68.** Son prohibiciones de la empresa:

**a.** Retener, descontar o compensar del salario o prestaciones del trabajador cualesquiera sumas de dinero con las siguientes excepciones:

**I.** Multas por faltas o retrasos al trabajo sin justificación.

**II.** Descuentos, compensaciones o retenciones por préstamos o anticipos que haya acordado el trabajador con el empleador.

**III.** Descuentos, compensaciones o retenciones realizados con ocasión de convenios para financiación de vivienda entre el trabajador y el empleador.

**IV.** Deducciones de los salarios del trabajador para el pago de la cuota de afiliación sindical de conformidad con los requisitos del artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

**V.** Retenciones ordenadas por las cooperativas y fondo de empleador s que podrán ser de hasta 50% en los casos que la ley lo autorice.

**VI.** Retenciones ordenadas por bancos con ocasión del pago de créditos en los casos que la ley lo autorice.

**VII.** Las demás que autorice la ley o el trabajador.

**b.** Obligar al trabajador a adquirir con su dinero bienes o servicios de proveedores indicados por el empleador.

**c.** Exigir del trabajador sumas de dinero o cualquier otra forma de pago a cambio de aumentar sus ingresos, ascenderlo en la jerarquía de la empresa o cualquier otra forma de mejora de sus condiciones laborales.

**d.** Impedir o dificultar el derecho de asociación de los trabajadores.

**e.** Permitir la realización de propaganda política en sus instalaciones o presionar de cualquier forma a los trabajadores para afectar o inducir la forma en que ejerzan su derecho al sufragio.

**f.** Imponer obligaciones de carácter religioso o político a los trabajadores.

**Artículo 69.** Prohibiciones de los trabajadores:

**a.** Extraer sin la debida autorización del empleador los bienes u objetos que se encuentren en el sitio de prestación del servicio. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

**b.** Consumir o vender en, o asistir al sitio de prestación del servicio bajo la influencia de bebidas embriagantes o psicoactivas. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta

grave de conformidad con el régimen disciplinario.

**c.** Transportar, almacenar o guardar así sea de manera transitoria armas de fuego, municiones o equipos de uso privativo de las fuerzas militares. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

**d.** No asistir o llegar tarde al lugar de prestación del servicio de manera persistente sin autorización del empleador o justificación suficiente. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

**e.** Disminuir de manera intencional el ritmo de ejecución de sus labores o promover conductas similares entre sus compañeros de trabajo, sea que participe de ellas o no. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

**f.** Usar para fines distintos los bienes o insumos que el empleador a puesto a disposición del trabajador para el desarrollo de sus labores. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

**g.** Dedicarse durante el tiempo de su jornada laboral a realizar actividades diferentes a las inherentes de su cargo o aquellas que le hayan sido encargadas por el empleador. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

**h.** No atender, sin debida justificación, las órdenes dadas por el empleador, sus representantes o superiores jerárquicos para la prestación del servicio. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

**i.** Tomar parte en discusiones, riñas, peleas y agresiones en los establecimientos del empleador, o fuera de estos pero actuando en calidad de trabajador. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

**j.** Violar su deber de mantener en secreto la confidencialidad de la información a la que tenga acceso con ocasión de su calidad de trabajador, de conformidad con la definición de confidencialidad contenida en el contrato o reglamentos aplicables. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

**k.** Dar un uso distinto, desperdiciar o revender los insumos que el empleador haya proporcionado al trabajador para el desarrollo de sus funciones. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

**l.** Delegar la realización de las funciones propias de su cargo o las que se le hayan encomendado sin autorización del empleador o sus superiores jerárquicos. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

**m.** Recibir pagos o cualquier otra clase de beneficios por parte de terceros distintos del empleador para la realización de funciones propias de su cargo o que le hayan sido encomendadas. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

**n.** Presentar documentación falsa al empleador o sus superiores para beneficio propio o de terceros, o valerse de tal documentación para los mismos fines. La violación de esta prohibición por parte del trabajador constituye una falta grave de conformidad con el régimen disciplinario.

## **CAPÍTULO XV RÉGIMEN DISCIPLINARIO, ESCALA DE FALTAS, SANCIONES Y APLICACIÓN**

**Artículo 70.** Además de las justas causas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, serán justas causas para la terminación del contrato la violación de las prohibiciones del trabajador que hayan sido señaladas como

graves en el contrato o presente reglamento. cuando no genere consecuencias graves al empleador se podrá sancionar con una multa de hasta 1/10 parte del salario de un día la primera vez y hasta 1/5 cuando se reincida.

**Artículo 72.** La violación leve de las obligaciones o prohibiciones del trabajador dará lugar a las siguientes sanciones:

- a. Por primera vez: suspensión del contrato hasta por 8 días.
- b. Reincidencias: suspensión del contrato hasta por dos meses.

**Artículo 73.** Para la violación de las obligaciones o prohibiciones del trabajador el empleador tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- a. Si se trata de la primera vez que el trabajador comete la falta o es una reincidencia.
- b Si la falta se ha cometido con culpa o sin intención.
- c Si el trabajador ha tomado las medidas necesarias para remediar o atenuar los perjuicios que su falta llegare a causar al empleador.
- d Si la falta ha causado perjuicios graves al empleador o al desarrollo normal de las actividades en el lugar de trabajo.

**Artículo 74.** La imposición por parte del empleador de sanciones menores a las que corresponden de conformidad con la escala de faltas y sanciones son actos de mera liberalidad y de ninguna manera implican la modificación del régimen disciplinario del presente reglamento.

**Artículo 75.** El procedimiento para la imposición de sanciones al trabajador será como sigue a continuación:

- a) Apertura y citación: Se citará al trabajador, indicando día y medio (presencial o virtual) para el trámite.
- b) Formulación escrita de cargos y traslado de pruebas: Se comunicará por escrito la descripción clara de los hechos, las posibles faltas disciplinarias y se trasladarán integralmente las pruebas que los soportan (documentos, reportes, registros, videos, etc.).
- c) Término para defensa: El trabajador contará con un término no inferior a cinco (5) días hábiles para rendir descargos, controvertir pruebas y solicitar la práctica de las que estime pertinentes. d) Descargos y práctica de pruebas: Los descargos podrán rendirse por escrito o en audiencia presencial o virtual. Cuando aplique, el trabajador podrá estar asistido por hasta dos (2) representantes sindicales. Se dejará constancia escrita o acta fiel.
- e) Decisión motivada: Concluida la etapa de defensa y práctica de pruebas, la empresa emitirá decisión escrita y motivada dentro de los cinco (5) a seis (6) días hábiles siguientes, valorando de manera integral los medios de prueba. La sanción será proporcional y conforme al catálogo del RIT.
- f) Impugnación (reposición): Contra la decisión procede recurso de reposición dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su notificación; la empresa lo resolverá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.
- g) Archivo y protección de datos: Todo el expediente disciplinario se conservará bajo custodia de Talento Humano, respetando las reglas de protección de datos personales.

Parágrafos:

Medios TIC y ajustes razonables: El procedimiento podrá realizarse mediante TIC siempre que el trabajador cuente con acceso. Se brindarán ajustes razonables cuando se requiera (p. ej., por discapacidad).

Inmediatez: El trámite se adelantará en un plazo razonable desde el conocimiento de los hechos, sin afectar el derecho de defensa.

Exclusiones legales: Para trabajo doméstico y MIPES con menos de diez (10) trabajadores, no aplica el procedimiento formal; en estos casos, como mínimo, el empleador escuchará previamente al trabajador, respetando su derecho de defensa.

**PARAGRAFO.** Videovigilancia y medios probatorios La empresa podrá implementar sistemas de videovigilancia con fines de seguridad, control y protección de instalaciones, bienes y personal. Sus registros podrán emplearse como prueba, observando los principios de finalidad, necesidad y proporcionalidad, y la legislación vigente sobre protección de datos personales.

La imposición por parte del empleador de sanciones menores a las que corresponden de conformidad con la escala de faltas y sanciones son actos de mera liberalidad y de ninguna manera implican la modificación del régimen disciplinario del presente reglamento.

## **CAPÍTULO XVI RECLAMOS, PRESENTACIÓN Y TRÁMITE**

**Artículo 76.** Los reclamos que tengan los trabajadores deberán realizarlos ante su superior jerárquico o ante el superior de éste en caso de que el reclamo sea sobre aquel o no le dé trámite de manera oportuna.

**Artículo 77.** Para la presentación y trámite de los reclamos de que trata el presente capítulo el trabajador podrá asesorarse del sindicato respectivo.

## **CAPÍTULO XVII TRÁMITE DE CASOS DE ACOSO LABORAL**

**Artículo 78.** Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleador, trabajador 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.

**Artículo 79.** El sistema para el trámite de casos de acoso laboral es una serie de procesos llevados a cabo por el empleador para garantizar un ambiente laboral libres de conductas de acoso entre los trabajadores y asegurar la corrección y atención de los casos que ocurran.

**Artículo 80.** De conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, al trabajador le serán comunicados los mecanismos de atención para los casos de acoso laboral que se incluyen en el presente reglamento.

**Artículo 81.** El trabajador que crea ser víctima de cualquier forma de acoso laboral deberá comunicarlo al empleador o trabajador competente de conformidad con las reglas establecidas para el trámite de quejas del capítulo anterior.

**Artículo 82.** Una vez recibida la queja ésta será atendida por un comité formado por un representante de los trabajadores y un representante del empleador. En caso de que el número de trabajadores no sea suficiente para proveer el número de representantes la queja podrá ser atendida por el representante del empleador.

**Artículo 83.** El procedimiento para escuchar al trabajador contra el cual se ha elevado la queja y la determinación de la existencia o no de conductas de acoso laboral será el mismo que se sigue para los procesos disciplinarios.

**Artículo 84.** En caso de que el comité encuentre probado la comisión de hechos que constituyan acoso laboral procederá a dar pautas de conducta al trabajador culpable y hará seguimiento al cumplimiento de las mismas.

**Artículo 85.** El procedimiento y decisiones tomadas en el trámite de quejas de acoso laboral será independiente de las acciones y decisiones disciplinarias que pueda tomar el empleador frente a los mismos hechos.

## **CAPÍTULO XVIII PUBLICACIÓN Y VIGENCIA**

**Artículo 86.** El presente reglamento será dado a conocer a los trabajadores al momento de su vinculación y además será dado a conocer por los siguientes medios:

### COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**Artículo 86.1** - Medios para dar a conocer el reglamento a los trabajadores:

Con el fin de garantizar que todos los trabajadores de CLINICA FUNDADORES ARMENIA SAS, tengan conocimiento pleno del Reglamento Interno de Trabajo, la empresa utilizará los siguientes medios de comunicación para su difusión:

Entrega física o electrónica del reglamento:

A cada nuevo trabajador se le entregará una copia impresa o electrónica del Reglamento Interno de Trabajo al momento de su contratación. La entrega será firmada por el trabajador, quien confirmará que ha recibido y entendido las condiciones establecidas en el documento. Los empleadores que reciban el reglamento de manera electrónica deberán enviar una confirmación de lectura o aceptación.

Intranet o portal corporativo:

El Reglamento Interno de Trabajo estará disponible en el portal interno o Intranet de la empresa, donde los empleadores podrán consultarlo en cualquier momento. Este acceso garantizará que todos los trabajadores puedan revisar las normas y políticas en caso de duda o necesidad.

Reuniones o capacitaciones informativas:

La empresa realizará reuniones informativas o capacitaciones periódicas, donde se explicará el contenido más relevante del reglamento, y se resolverán dudas que puedan surgir entre los trabajadores. Este tipo de sesiones también se ofrecerán durante el proceso de inducción de nuevos trabajadores.

Pósteres o material visible en áreas comunes:

Con el fin de mantener la información accesible y visible en las instalaciones de la empresa, se colocarán resúmenes o extractos clave del reglamento en lugares comunes como la entrada, la zona de descanso o la sala de reuniones. Esta medida tiene como objetivo recordar a los trabajadores las principales normas y políticas que deben seguirse.

Actualizaciones periódicas y notificación de cambios:

En caso de que se realicen modificaciones o actualizaciones al Reglamento Interno de Trabajo, la empresa notificará a los trabajadores mediante los mismos medios de comunicación establecidos (correo electrónico, Intranet, etc.), y ofrecerá sesiones informativas para explicar los cambios importantes.

**Artículo 86.2** - Confirmación de conocimiento:

Una vez que los trabajadores reciban el reglamento por cualquiera de los medios descritos, se les solicitará firmar una constancia de recepción y conocimiento, que quedará registrada en su expediente personal. Esta firma no implica necesariamente la aceptación de todas las condiciones, sino que asegura que el trabajador ha sido informado sobre las normas que rigen su relación laboral.

**Artículo 87.** El presente reglamento rige a partir de su publicación.

**Artículo 88.** Serán ineficaces los artículos del reglamento que desmejoren las condiciones laborales del trabajador frente a las establecidas en el contrato de trabajo, otros reglamentos, pactos colectivos, fallos arbitrales y demás leyes laborales, las cuales se aplicarán preferiblemente en cuanto sean más favorables al trabajador.



ALEJANDRO ANTONIO ARISTIZABAL MARTINEZ

---

**REPRESENTANTE LEGAL**  
**Ciudad: ARMENIA - QUINDIO**  
**Dirección: CARRERA 12 #1AN-2 LC 201-202-203**  
**Fecha: 24 de Enero de 2026**