

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

Tabla de contenido

<i>CAPÍTULO PRELIMINAR</i>	5
<i>CAPÍTULO I</i>	6
<i>CONDICIONES DE INGRESO</i>	6
<i>CAPÍTULO II</i>	10
<i>CONTRATO DE APRENDIZAJE</i>	10
<i>CAPÍTULO III</i>	18
<i>PERÍODO DE PRUEBA</i>	18
<i>CAPÍTULO IV</i>	19
<i>TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS</i>	19
<i>CAPÍTULO V</i>	19
<i>TELETRABAJO</i>	19
<i>CAPÍTULO VI</i>	24
<i>TRABAJO EN CASA</i>	24
<i>CAPÍTULO VII</i>	27
<i>HORARIO DE TRABAJO</i>	27
<i>CAPÍTULO VIII</i>	31
<i>CONTROL DE ASISTENCIA</i>	31
<i>CAPÍTULO IX</i>	33
<i>HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO</i>	33
<i>CAPÍTULO X</i>	35
<i>DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS</i>	35
<i>CAPÍTULO XI</i>	37
<i>DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL</i>	37
<i>CAPÍTULO XII</i>	38
<i>VACACIONES REMUNERADAS</i>	38
<i>CAPÍTULO XIII</i>	40
<i>DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS</i>	40
<i>SECCIÓN I</i>	40
<i>PERMISO POR SUFRAGIO O DESEMPEÑO DE CARGOS TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACIÓN, PARA ASISTIR A LAS OBLIGACIONES ESCOLARES COMO ACUDIENTE, PARA</i>	

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

ATENDER CITACIONES JUDICIALES, ADMINISTRATIVAS Y LEGALES, POR USO DE LA BICICLETA.....	40
1. Sufragio:.....	40
2. Desempeño de Cargos de Forzosa Aceptación:	41
3. Obligaciones Escolares como Acudiente:.....	41
4. Citaciones Judiciales, Administrativas y Legales:	41
5. Uso de la Bicicleta:.....	41
SECCIÓN II.....	42
PERMISO POR GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA	42
SECCIÓN III	42
LICENCIA DE LUTO	42
SECCIÓN IV	43
PERMISO POR MUERTE DE COMPAÑERO DE TRABAJO	43
SECCIÓN V	43
PERMISO PARA CONSULTAS DE SALUD	43
1. Citas Médicas Programadas con Especialistas:	43
2. Urgencias Médicas:	44
SECCIÓN VI	44
PERMISO PARA COMISIONES SINDICALES INHERENTES A LA ORGANIZACIÓN.....	44
SECCIÓN VII.....	45
DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO	45
SECCIÓN VIII	45
DESCANSO REMUNERADO EN LA ÉPOCA DE PARTO	45
SECCIÓN IX	47
DESCANSO REMUNERADO POR EMBARAZO	47
SECCIÓN X.....	48
LICENCIA DE PATERNIDAD	48
SECCIÓN XI	49
LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA	49
SECCIÓN XII.....	50
LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL.....	50
SECCIÓN XIII	52
DISPOSICIONES COMUNES	52
CAPÍTULO XIV	53
SALARIO, MODALIDADES Y PERIODO DE PAGO	53
CAPÍTULO XV	54
CALZADO Y OVEROLES PARA LA POBLACIÓN TRABAJADORA.....	54
CAPÍTULO XVI.....	55
USO DE LA DOTACIÓN	55
CAPÍTULO XIX	64
CONDUCTA ÉTICA	64
<i>CAPÍTULO XX.....</i>	<i>65</i>
PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD	65
<i>CAPÍTULO XXI.....</i>	<i>68</i>
<i>DEL ORDEN JERÁRQUICO DE TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA</i> <i>IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.....</i>	<i>68</i>

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA	
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.	
<i>CAPÍTULO XXII</i>	70
<i>TRABAJOS PROHIBIDOS</i>	70
<i>CAPÍTULO XXIII</i>	71
<i>OBLIGACIONES ESPECIALES PARA TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S. Y LA POBLACIÓN TRABAJADORA</i>	71
<i>CAPÍTULO XXIV</i>	79
<i>PROHIBICIONES ESPECIALES PARA TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S. Y LA POBLACIÓN TRABAJADORA</i>	79
<i>CAPÍTULO XXV</i>	84
<i>MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN</i>	84
<i>CAPÍTULO XXVI</i>	88
<i>ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS</i>	88
<i>CAPÍTULO XXVII</i>	106
<i>JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO</i>	106
<i>CAPÍTULO XXVIII</i>	108
<i>PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS, APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS</i>	108
<i>CAPÍTULO XXIX</i>	116
<i>TRÁMITE DE LOS RECLAMOS Y PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE</i>	116
<i>CAPÍTULO XXX</i>	116
<i>PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS</i>	116
<i>CAPÍTULO XXXI</i>	117
<i>SOBRE LA PREVENCIÓN DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS</i>	117
<i>CAPÍTULO XXXII</i>	120
<i>DÍA DE LA FAMILIA</i>	120
<i>CAPÍTULO XXXIII</i>	120
<i>DESCONEXIÓN LABORAL</i>	120
<i>CAPÍTULO XXXIV</i>	122

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA	
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.	
MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS.....	122
<i>CAPÍTULO XXXV.....</i>	<i>123</i>
<i>INCLUSIÓN LABORAL DE GÉNERO.....</i>	<i>123</i>
<i>CAPÍTULO XXXVI.....</i>	<i>125</i>
<i>RESPONSABILIDAD ANTE EL DESARROLLO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO SEXUAL. EQUIDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LA COMUNIDAD LGTBIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL (LEY 2365 DE JUNIO DE 2024).....</i>	<i>125</i>
<i>CAPÍTULO XXXVII.....</i>	<i>131</i>
<i>DISPOSICIONES FINALES.....</i>	<i>131</i>
<i>CAPÍTULO XXXVIII.....</i>	<i>132</i>
<i>CLÁUSULAS INEFICACES.....</i>	<i>132</i>
<i>CAPÍTULO XXXIX.....</i>	<i>132</i>
<i>CONCERTACIÓN CON LA POBLACIÓN TRABAJADORA.....</i>	<i>132</i>
<i>CAPÍTULO XL.....</i>	<i>132</i>
<i>PUBLICACIONES.....</i>	<i>132</i>
<i>CAPÍTULO XLI.....</i>	<i>133</i>
<i>VIGENCIA.....</i>	<i>133</i>

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

CAPÍTULO PRELIMINAR

ARTÍCULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo ha sido expedido por la empresa **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, con domicilio principal en la Calle 33 No. 11 - 22, Barrio García Rovira, Bucaramanga, Santander. A sus disposiciones quedan sujetas tanto la empresa, sus agencias y/o sucursales, como toda la población trabajadora.

Este reglamento forma parte integral de los contratos laborales, tanto de los ya celebrados como de los que se celebren en el futuro entre **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** y la población trabajadora. Mientras se mantenga vigente, será obligatorio que toda la población trabajadora lo conozca y cumpla de manera estricta y fiel con las disposiciones que contiene, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables a la población trabajadora.

De igual forma, el Reglamento Interno de Trabajo regula los procesos disciplinarios y define la escala de faltas y sanciones aplicables. En este sentido, las sanciones disciplinarias únicamente pueden imponerse cuando estén previamente contempladas en la ley, el contrato de trabajo, el Reglamento Interno, las circulares o memorandos debidamente comunicados al trabajador. Lo anterior, de conformidad con la Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional y la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), que establecen que ningún trabajador podrá ser sancionado por hechos o conductas no previstas de manera clara y previa por el empleador.

Por lo anterior, es indispensable que todos los miembros de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** hagan una correcta interpretación del contenido del presente documento para que se tenga una adecuada aplicación del mismo y permita a su vez un desarrollo armonioso en las relaciones entre el empleador y la población trabajadora; incorporando su contenido a los contratos individuales de cada persona trabajadora, fijando para ello como efecto jurídico la observancia de manera obligatoria.

Su actualización se realizó atendiendo lo dispuesto en los artículos 106, 108, 111, 112 y 113 del Código Sustantivo del Trabajo; el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo —Decreto 1072 de 2015—; así como la modificación introducida al artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo por el artículo 17 de la Ley 1429 de

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

2010, la cual establece que el Reglamento Interno de Trabajo entra en plena vigencia con su publicación interna y la comunicación a la población trabajadora. Adicionalmente, se tuvo en cuenta lo dispuesto en la **Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral)**, que refuerza los principios de trabajo digno y decente, la promoción del diálogo social y la garantía del debido proceso en las actuaciones laborales y disciplinarias.

A partir del momento de la publicación del presente Reglamento Interno de Trabajo, la población trabajadora no podrá alegar desconocimiento de su contenido ni de sus disposiciones. El reglamento ha sido debidamente socializado y publicado en la página web. Igualmente disponible para consulta en formato físico en el domicilio principal de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, donde los trabajadores podrán acceder a él en cualquier momento que lo requieran.

CAPÍTULO I
CONDICIONES DE INGRESO

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** deberá presentar ante el Departamento de Recursos Humanos de la empresa y/o quien ejerza tales funciones, los siguientes documentos:

1. Hoja de vida actualizada con sus datos personales y laborales, acompañada de los soportes correspondientes, incluidos certificados de estudio cursados, matrículas profesionales, título o títulos académicos y tarjeta o licencia profesional que acrediten su idoneidad, cuando se exijan para el desempeño del cargo vacante.
2. Copia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso, ampliada al 150%.
3. Autorización escrita de un inspector del Ministerio del Trabajo, o, en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres, y a falta de éstos del defensor de familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
4. Informar el correo electrónico de notificaciones administrativas y judiciales.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

5. Para efectos de afiliación al sistema Obligatorio de Salud, deberá allegar certificado de fondo de pensiones al que se encuentra afiliado y de la EPS. Si es casado(a)(e) deberá adjuntar el registro civil de matrimonio y registro civil de nacimiento de los hijos(a)(e). Si convive en unión libre y desea afiliar a su compañero(a)(e) permanente adjuntar los datos y la declaración de unión singular y permanente.
6. Después de superar el proceso de reclutamiento, realizarse los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, sugeridos para el cargo a desempeñar según el profesiograma de la Empresa, donde su costo será asumido por el Empleador.
7. Los demás requisitos exigidos por **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** de acuerdo con el cargo al que se aspire, incluyendo, cuando aplique:

a. Requisitos para conductores de ambulancia:

- Licencia de Conducción: Licencia vigente para servicio público, categoría mínima C1 o C2.
- Estado de Cuenta Vial (SIMIT): Certificado sin comparendos pendientes de pago o con acuerdo de pago vigente [SIMIT].
- Curso de Conducción Defensiva: Certificación vigente en manejo de vehículos de emergencia y seguridad vial.
- Curso de Transporte de Pacientes: Certificado de formación continua en Transporte Asistencial de Pacientes avalado por la autoridad sanitaria.
- Curso de Primer Respondiente / Soporte Vital: Certificado vigente de capacitación en primeros auxilios o soporte vital básico (BLS).
- Esquema de Vacunación: Carné con dosis completas de Hepatitis B (con titulación de anticuerpos), Tétanos e Influenza.

b. Requisitos obligatorios para auxiliares de enfermería

1. Título Académico: Diploma y acta de grado que lo acredite.
2. Registro ReTHUS: Constancia de inscripción activa en el Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud con estado "Autorizado para Ejercer" .
3. Curso de Soporte Vital Básico (BLS): Certificación vigente de entrenamiento en reanimación cardiopulmonar básica.
4. Curso de Violencia de Género: Certificado del curso de atención integral a víctimas de violencias sexuales y de género exigido por el Ministerio de Salud.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

5. Esquema de Vacunación de Alto Riesgo: Carné de inmunización completo que certifique vacunas para Hepatitis B (con su respectiva prueba de titulación de anticuerpos), Tétanos e Influenza.

PARÁGRAFO 1. El empleador podrá establecer además de los documentos anteriormente mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante. Sin embargo, en tales exigencias no deben incluirse documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, *"datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan, orientación sexual o el partido político al cual pertenezca"* (Artículo 10. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de ELISA y/o PCR (SIDA o VIH) (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO 2. La falsedad o adulteración de la documentación señalada en el presente artículo constituye para **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** una falta grave a las obligaciones del contrato, sin perjuicio de otras sanciones penales a que pudiese dar origen la infracción y de lo que en definitiva dictamine el poder judicial.

TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S. tendrá derecho a corroborar a través de las instituciones correspondientes la veracidad de la documentación entregada por parte de la persona trabajadora.

PARÁGRAFO 3. Los menores de 18 años, pero mayores de 15 necesitan autorización escrita de sus Representantes Legales y, en defecto de estos, el Inspector de Trabajo. Concedida la autorización, el menor puede recibir directamente el salario y llegado el caso, ejercer las acciones legales pertinentes.

PARÁGRAFO 4. Los aspirantes extranjeros deberán presentar fotocopia auténtica de su visa, cédula de ciudadanía extranjera y permiso de trabajo expedido por las autoridades competentes, de acuerdo con la normatividad vigente, que les autorice a desempeñar la actividad para la cual solicitan el ingreso a **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

De igual manera, el empleador garantizará que, en el caso de los trabajadores extranjeros, se respeten sus derechos laborales y de seguridad social en igualdad de condiciones que los trabajadores nacionales, conforme a la normativa vigente en Colombia, y conforme al principio de no discriminación establecido por la Ley 2466 de 2025.

En caso de ser necesario, el empleador podrá facilitar los procedimientos administrativos para la regularización migratoria del trabajador extranjero, en coordinación con las autoridades competentes.

PARÁGRAFO 5. La entrega de documentación por sí sola, no implica compromiso especial para ninguna de las partes.

ARTÍCULO 3. Cumplidos los requisitos de ingreso establecidos en el artículo 2 y en caso de ser seleccionado, se ordenará la visita domiciliaria en aquellos casos que aplique, acto seguido se celebrará y firmará por escrito el contrato de trabajo, del cual se realizarán dos ejemplares de este (original y copia), así: Un ejemplar para la persona trabajadora y el otro se conservará en los archivos del Departamento de Recursos Humanos. A su vez, se surtirán las respectivas afiliaciones a los sistemas de Seguridad Social que escoja el empleado (A.F.P. y E.P.S.) y la ARL a la que esté afiliada la Empresa.

En caso de que el proceso no sea favorable, la Empresa no estará obligada a aceptar reclamos de ninguna naturaleza ni a expedir certificados sobre el resultado de los exámenes, pruebas o entrevistas realizadas, ni a dar explicaciones adicionales sobre la determinación tomada, salvo que ello contravenga los derechos laborales.

ARTÍCULO 4. Una vez sea admitido una nueva persona trabajadora, deberá someterse al proceso de inducción que le programe la empresa, y la persona trabajadora se compromete a prestar toda su atención al mismo, asimilar y cumplir lo enseñado y a cuestionar lo que no entienda. Sin este requisito no podrá iniciar la ejecución de las labores.

ARTÍCULO 5. Cada vez que la persona trabajadora tenga un cambio en domicilio o teléfono, deberá informarlo al Departamento de Recursos Humanos de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** y/o quien ejerza tales funciones.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 6. Será obligación de la persona trabajadora consignar ante el Departamento de Recursos Humanos de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** y/o quien haga sus veces los datos indicando teléfono y dirección de la persona o de las personas a quienes se puede dar aviso en caso de accidente u otro problema grave que sufra la persona trabajadora.

CAPÍTULO II
CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7. DEFINICIÓN Y NATURALEZA: El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, regido por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica y práctica en una entidad autorizada, a cambio de que la empresa patrocinadora le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa en el oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del aprendizaje, por un término no superior a tres (3) años, recibiendo por ello un apoyo de sostenimiento mensual.

Parágrafo 1. El contrato de aprendizaje tiene una finalidad eminentemente formativa, razón por la cual las actividades asignadas al aprendiz deberán guardar relación directa con su programa de formación.

ARTÍCULO 8. ÁMBITO DE APLICACIÓN: Las disposiciones del presente capítulo se aplican a todos los aprendices vinculados a la empresa mediante contrato de aprendizaje, cualquiera sea la institución educativa o de formación a la que se encuentren adscritos.

Parágrafo 1. La vinculación del aprendiz no le otorga la calidad de trabajador ordinario ni desvirtúa el carácter especial y formativo de este contrato, sin perjuicio de los derechos y garantías legales que le resulten aplicables.

ARTÍCULO 9. ELEMENTOS ESPECIALES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.
Son elementos especiales del contrato de aprendizaje:

1. Su finalidad formativa.
2. La subordinación limitada exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
3. El carácter personal de la formación.
4. El apoyo de sostenimiento mensual como garantía del proceso formativo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

Parágrafo. La potestad subordinante y disciplinaria de la empresa respecto del aprendiz deberá ejercerse con respeto por la dignidad humana, el debido proceso y la finalidad formativa del contrato, conforme a lo dispuesto en el Decreto 223 de 2026.

ARTÍCULO 10. APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL: Durante toda la vigencia del contrato de aprendizaje, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual así:

1. Si la formación es dual, durante el primer año recibirá como mínimo el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, y durante el segundo año como mínimo el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si la formación es tradicional, en fase lectiva recibirá como mínimo el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y en fase práctica el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
3. Cuando el aprendiz tenga la condición de estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento no podrá ser inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Parágrafo 1. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado mediante convención colectiva, pacto colectivo o laudo arbitral.

Parágrafo 2. El ingreso base de cotización al sistema de seguridad social se realizará conforme a la normatividad vigente, garantizando el cumplimiento de las disposiciones del Decreto 223 de 2026, en cuanto a las cotizaciones sociales durante toda la vigencia del contrato.

ARTÍCULO 11. FASES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje comprende fase lectiva y fase práctica, o la distribución que corresponda conforme al respectivo programa de formación y a la modalidad dual cuando aplique.

Parágrafo 1. En ningún caso el contrato de aprendizaje podrá limitarse exclusivamente a la fase lectiva.

Parágrafo 2. La duración y distribución de las fases deberá corresponder al programa de formación certificado por la institución educativa

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 12. DURACIÓN: La duración del contrato de aprendizaje será la que determine el respectivo programa de formación, sin que pueda exceder de tres (3) años.

Parágrafo 1. La institución educativa deberá certificar la duración de las fases teórica y práctica del programa de formación, y dicha certificación servirá de parámetro para la determinación de la vigencia del contrato.

Parágrafo 2. La terminación del vínculo académico o del contrato de prestación de servicios educativos entre el aprendiz y la institución educativa constituirá causal objetiva de terminación del contrato de aprendizaje, de conformidad con la ley.

ARTÍCULO 13. ALTERNANCIA Y FORMACIÓN DUAL: Cuando el contrato de aprendizaje se desarrolle bajo modalidad dual, la empresa y la institución educativa establecerán el esquema de alternancia entre la fase lectiva y la fase práctica, conforme al diseño curricular y a las necesidades formativas del aprendiz.

Parágrafo. La formación dual deberá ser planeada, ejecutada y evaluada conjuntamente entre la empresa y la institución educativa, de acuerdo con el modelo de formación establecido en la legislación vigente y en cumplimiento con las directrices del Decreto 223 de 2026.

ARTÍCULO 14. GARANTÍAS Y SEGURIDAD SOCIAL: Durante la ejecución del contrato de aprendizaje se garantizará al aprendiz la cobertura en seguridad social así:

1. En fase lectiva, afiliación al sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, conforme a la normatividad vigente.
2. En fase práctica o durante toda la formación dual, afiliación al sistema de seguridad social integral en salud, pensión y riesgos laborales, bajo las reglas aplicables a trabajadores dependientes.

Parágrafo 1. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz tendrá derecho al reconocimiento y pago de prestaciones sociales, auxilios y demás derechos que legalmente correspondan.

Parágrafo 2. La empresa realizará oportunamente las afiliaciones y aportes al sistema de seguridad social que sean exigibles conforme a la fase del contrato y a la normatividad vigente.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.
ARTÍCULO 15. RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL

TRABAJO: La empresa deberá afiliar al aprendiz a la Administradora de Riesgos Laborales cuando corresponda y garantizar, durante las fases en que exista exposición a riesgo ocupacional, las condiciones de seguridad y salud necesarias para el desarrollo de sus actividades.

Asimismo, deberá suministrar al aprendiz la inducción, capacitación, elementos de protección personal y medidas preventivas requeridas según la actividad a desarrollar y el nivel de riesgo correspondiente, en consonancia con las disposiciones del **Decreto 223 de 2026**.

ARTÍCULO 16. EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES: Cuando legalmente proceda, la empresa practicará al aprendiz los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso o posteriores a incapacidad, conforme a la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 17. OBLIGACIONES DEL APRENDIZ: Son obligaciones especiales del aprendiz, además de las previstas en la ley, las siguientes:

1. Asistir cumplidamente a las actividades formativas y laborales previstas en su programa de formación.
2. Cumplir las instrucciones impartidas por la empresa en lo relacionado con el proceso de aprendizaje.
3. Ejecutar las actividades asignadas con diligencia, cuidado y responsabilidad.
4. Cumplir las normas del Reglamento Interno de Trabajo que le sean aplicables.
5. Usar adecuadamente los elementos, equipos, herramientas y documentos que le sean suministrados.
6. Cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo.
7. Guardar reserva y confidencialidad sobre la información conocida con ocasión del aprendizaje.
8. Informar oportunamente cualquier situación que afecte el normal desarrollo de su proceso formativo.

ARTÍCULO 18. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA: Además de las obligaciones legales, la empresa deberá:

1. Garantizar que las actividades asignadas al aprendiz guarden relación con su proceso de formación.
2. Facilitar los medios necesarios para el adecuado desarrollo del aprendizaje.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

3. Designar, cuando corresponda, el responsable o tutor encargado del acompañamiento del aprendiz.
4. Cumplir con las obligaciones en seguridad social y seguridad y salud en el trabajo.
5. Permitir la articulación con la institución educativa y atender los requerimientos derivados del proceso formativo.
6. Certificar el tiempo y las actividades desarrolladas por el aprendiz al finalizar la fase práctica o la formación dual.

ARTÍCULO 19. CERTIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA: Al finalizar la fase práctica o la formación dual, la empresa expedirá certificación en la que conste el tiempo de ejecución, las funciones desarrolladas y su relación con el programa de formación, para efectos de reconocimiento de experiencia laboral, cuando haya lugar.

ARTÍCULO 20. LIBERTAD SINDICAL Y DERECHOS COLECTIVOS: Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz gozará de los derechos colectivos reconocidos por la Constitución y la ley, en particular los relativos a la asociación sindical, negociación colectiva y huelga, en los términos legalmente aplicables.

Parágrafo. El apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser objeto de regulación a través de negociación colectiva.

ARTÍCULO 21. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: En la fase práctica o durante toda la formación dual, al contrato de aprendizaje le serán aplicables las garantías de estabilidad laboral reforzada en los casos previstos por la Constitución, la ley y la jurisprudencia.

ARTÍCULO 22. PARTICIPACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y CONVIVENCIA LABORAL: Los aprendices en fase práctica podrán ser tenidos en cuenta, conforme a la normatividad vigente y al término de su contrato, para efectos de participación en los mecanismos internos de seguridad y salud en el trabajo y convivencia laboral que legalmente resulten procedentes.

ARTÍCULO 23. PRÁCTICAS O PROGRAMAS QUE NO CONSTITUYEN CONTRATO DE APRENDIZAJE: No constituyen contrato de aprendizaje:

1. La vinculación formativa.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

2. La relación docencia-servicio y el servicio social obligatorio en el área de la salud.
3. El servicio social obligatorio de estudiantes de educación media en los casos legalmente previstos.
4. Los voluntariados.
5. Las monitorías.

Parágrafo. Estas modalidades se registrarán por sus normas especiales y no generarán, por sí mismas, contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 24. PERÍODO DE PRUEBA: El contrato de aprendizaje no tiene período de prueba.

ARTÍCULO 25. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: Además de las causales legales, el contrato de aprendizaje podrá suspenderse en fase práctica por las siguientes causas especiales:

1. Vacaciones colectivas de la empresa, cuando el aprendiz no haya causado el derecho al descanso remunerado.
2. Licencia de maternidad.
3. Licencia de paternidad.
4. Incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles dentro de un mismo mes calendario.

Parágrafo 1. Durante la suspensión se interrumpe para el aprendiz la obligación de desarrollar actividades formativas y para la empresa la obligación de pagar el apoyo de sostenimiento por dicho lapso, sin perjuicio de las obligaciones en seguridad social que legalmente deban mantenerse.

Parágrafo 2. El tiempo de suspensión no se contabilizará dentro del término pactado del contrato y, desaparecida la causal, el proceso formativo se reanudará hasta completar el tiempo restante.

Parágrafo 3. La suspensión deberá reportarse al SENA cuando así lo exija la normatividad aplicable.

ARTÍCULO 26. RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL APRENDIZ: La facultad disciplinaria de la empresa patrocinadora se ejercerá únicamente para facilitar el aprendizaje en las ocupaciones o profesiones objeto del contrato y para mantener el orden y la disciplina dentro de la empresa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

Los procesos disciplinarios del aprendiz se adelantarán conforme al Código Sustantivo del Trabajo, en especial a lo dispuesto en su artículo 115, con plena observancia del debido proceso, el derecho de defensa, contradicción y la constancia escrita de la actuación.

Parágrafo 1. Cuando se inicie actuación disciplinaria por faltas graves, la empresa deberá informar al monitor o responsable designado por la institución educativa, mediante el correo electrónico institucional suministrado para tal fin.

Parágrafo 2. Cuando la decisión adoptada implique suspensión o terminación del contrato de aprendizaje, deberá notificarse al SENA a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendizices - SGVA o el sistema que haga sus veces, y a la institución educativa del aprendiz.

Parágrafo 3. El régimen disciplinario académico aplicable al aprendiz ante su institución educativa es independiente del procedimiento disciplinario adelantado por la empresa.

ARTÍCULO 27. REPORTE DE AVANCE DE LA FORMACIÓN: Durante la fase lectiva, la empresa podrá requerir a la institución educativa información sobre el avance del proceso formativo del aprendiz, conforme a la normatividad vigente y a los canales institucionales establecidos.

ARTÍCULO 28. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: Son causales de terminación del contrato de aprendizaje:

1. Muerte del aprendiz.
2. Mutuo consentimiento libre de vicios.
3. Liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
4. Suspensión de actividades por parte del empleador por más de ciento veinte (120) días.
5. Sentencia ejecutoriada.
6. Expiración del plazo fijo pactado.
7. Decisión unilateral con justa causa.
8. Terminación unilateral sin justa causa, con las consecuencias indemnizatorias a que haya lugar.
9. Terminación del vínculo académico o del contrato de prestación de servicios educativos del aprendiz con la institución educativa, cuando ello impida la continuidad del proceso formativo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

Parágrafo 1. La terminación por expiración del plazo pactado no requerirá preaviso, siempre que la duración se encuentre previamente determinada y consignada por escrito en el contrato.

Parágrafo 2. Toda terminación del contrato de aprendizaje deberá constar por escrito.

ARTÍCULO 29. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de aprendizaje:

1. Por parte de la empresa:

- a. Las contempladas en el literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b. La no reincorporación del aprendiz a sus actividades una vez desaparezca la causa de suspensión.
- c. El incumplimiento de las obligaciones del aprendiz, conforme a la ley, al presente reglamento y al régimen disciplinario aplicable.
- d. La terminación del vínculo académico o del contrato de prestación de servicios educativos con la institución educativa.

2. Por parte del aprendiz:

- a. Las contempladas en el literal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. Todo procedimiento relacionado con la terminación deberá garantizar el debido proceso y permitir que el aprendiz conozca de manera clara y oportuna los hechos, pruebas y decisión adoptada.

ARTÍCULO 30. INCUMPLIMIENTO DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE: El incumplimiento injustificado de las obligaciones propias de la relación de aprendizaje podrá dar lugar a las consecuencias previstas en la ley y en la reglamentación del SENA o de la respectiva institución educativa, incluyendo la imposibilidad de gestionar una nueva relación de aprendizaje cuando ello resulte procedente conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 31. PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD: La empresa garantizará a los aprendices en situación de discapacidad la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la adopción de los ajustes razonables que resulten procedentes conforme a la ley.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

Parágrafo. La aplicación de este artículo se hará sin perjuicio de las reglas especiales sobre cuota de aprendices y sobre inclusión laboral previstas en la normatividad vigente.

CAPÍTULO III
PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 32. **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** podrá estipular en los contratos de trabajo un período inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes, competencias y adaptación de la persona trabajadora al cargo, y por parte de esta, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 33. El período de prueba deberá pactarse **por escrito en el contrato de trabajo**. En caso contrario, los servicios se entenderán regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones de este Reglamento Interno.

ARTÍCULO 34. El período de prueba en los contratos celebrados a término fijo igual o superior a un (1) año, a término indefinido y por duración de la obra o labor determinada, no podrán exceder de dos (2) meses.

PARÁGRAFO 1. En los contratos a término fijo de duración inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a una quinta (1/5) parte del tiempo pactado, sin que en ningún caso exceda de dos (2) meses.

Cuando entre **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** y una misma persona trabajadora se celebren contratos sucesivos, sólo será válida la estipulación del período de prueba en el primer contrato, salvo que se trate de una nueva obra o labor distinta, debidamente identificada y pactada por escrito.

ARTÍCULO 35. Cuando el período de prueba se haya pactado por un lapso menor, las partes podrán prorrogarlo antes de su vencimiento, sin exceder el límite máximo de dos (2) meses establecidos por la ley.

ARTÍCULO 36. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo, siempre que medie una causa objetiva, real y

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

verificable que justifique la decisión, la cual deberá estar debidamente motivada, conforme a la Sentencia T-978 de 2004 de la Corte Constitucional.

La terminación no podrá fundarse en motivos discriminatorios o contrarios al principio de estabilidad laboral reforzada, y deberá respetar los principios del debido proceso, dignidad, buena fe, presunción de inocencia e “in dubio pro disciplinado”.

Cuando no se haya pactado por escrito el período de prueba, o cuando vencido éste la persona trabajadora continúe prestando sus servicios con el consentimiento del empleador, se entenderá que la relación laboral se rige plenamente por las normas del contrato de trabajo desde el inicio.

Durante el período de prueba, las personas trabajadoras gozan de todas las prestaciones sociales, afiliaciones al Sistema de Seguridad Social Integral y demás derechos laborales reconocidos por la ley.

CAPÍTULO IV
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 37. Se considera población trabajadora accidental o transitoria aquellas personas que se ocupen de labores de corta duración, no mayores de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales del objeto social de la empresa, los cuales tienen derecho al pago del descanso dominical y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado. Así mismo, tendrán derecho al pago proporcional de todas las prestaciones sociales establecidas en la ley laboral.

PARÁGRAFO 1. Las personas trabajadoras accidentales y transitorias están excluidas de las siguientes prestaciones:

- a) Calzado y vestido labor, salvo que la labor implique exposición a riesgo o uso obligatorio de elementos de protección personal, en cuyo caso la empresa deberá proporcionarlos conforme a las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- b) Demás que se exceptúen según la Ley.

CAPÍTULO V
TELETRABAJO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 38. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre la persona trabajadora y empleador, sin requerirse la presencia física de la persona trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a) **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- b) **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c) **Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- d) **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- e) **Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 39. Contrato o vinculación de teletrabajo: Las relaciones laborales con teletrabajadores y personas trabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.

El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo para la comunidad trabajadora particulares, y con las garantías a que se refiere el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio;
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal;
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo;
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO 1. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

PARÁGRAFO 2. Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo y a la hoja de vida del empleado.

ARTÍCULO 40. Igualdad de trato: El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 41. Custodia y protección de los equipos tecnológicos y programas informáticos: Los teletrabajadores darán un uso adecuado de los equipos tecnológicos y programas informáticos que fueren entregados por la empresa, además tendrán confidencialidad en el manejo de la información y serán responsables en el uso de los equipos entregados por la empresa. Los equipos y programas entregados por la empresa al teletrabajador o persona trabajadora, no pueden ser utilizados para algo diferente a lo contratado y en caso de hacerlo, ya sea para provecho suyo o de terceras personas, será justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del teletrabajador o persona trabajadora. El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores o personas trabajadoras, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.

ARTÍCULO 42. Aportes al sistema de seguridad social integral: Los teletrabajadores deben estar afiliados al sistema de seguridad social integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – PILA.

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte del empleador al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las cajas de compensación familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTÍCULO 43. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales: Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente.

ARTÍCULO 44. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL: Las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

La afiliación al sistema general de riesgos laborales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994,

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador o persona trabajadora, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

El empleador deberá allegar copia del contrato a la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras o personas trabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.

ARTÍCULO 45. Horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores: Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

ARTÍCULO 46. Obligaciones de las personas teletrabajadoras: Las personas teletrabajadoras deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

1. Los elementos que se entreguen a las personas teletrabajadoras serán responsabilidad directa y personal de éstos;
2. Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de las personas teletrabajadoras en desarrollo del contrato de trabajo con la empresa;
3. Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la empresa imparta para el uso adecuado de los equipos y programas;
4. Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños;

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

5. Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores;
6. Las personas teletrabajadoras deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas;
7. Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la compañía.

PARÁGRAFO 1. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen el contrato de trabajo entre las personas teletrabajadoras y la empresa, en atención a lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 47. Auxilio de Conectividad. En Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para las personas teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, las personas teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente. El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquella comunidad trabajadora que devengue hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

CAPÍTULO VI
TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 48. Se entiende como trabajo en casa la habilitación a la persona trabajadora para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que la persona trabajadora pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

No podrá existir disminución salarial, cambio de condiciones, ni afectación de derechos laborales por el hecho de desempeñar las funciones desde casa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

PARÁGRAFO 1. En el trabajo en casa deberán garantizarse los principios de igualdad, voluntariedad, reversibilidad, corresponsabilidad y desconexión laboral, conforme a lo establecido en la Ley 2191 de 2022 y en la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 49. Para el seguimiento de las tareas a cargo de la persona trabajadora se deben precisar los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación y aprobación o retroalimentación respecto de reporte y/o resultados de estas.

En ningún caso el empleador podrá realizar monitoreo permanente o invasivo que vulnere el derecho a la intimidad o a la privacidad digital del trabajador.

ARTÍCULO 50. La Empresa debe garantizar la dignidad humana de la población trabajadora, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, el derecho a la intimidad y la privacidad de la persona que trabaja desde casa.

Así mismo, deberá promover medidas de igualdad digital y de protección frente a la desconexión tecnológica fuera del horario laboral, salvo situaciones de fuerza mayor o circunstancias excepcionales previamente justificadas.

ARTÍCULO 51. La Empresa deberá mantener los lapsos señalados por la Ley en su horario laboral para la persona trabajadora que se encuentren en período de lactancia.

PARÁGRAFO 1. La empresa deberá respetar los espacios y tiempos para el cuidado personal, familiar o de lactancia, conforme a los principios de corresponsabilidad familiar y conciliación de la vida laboral y personal contenidos en la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 52. Durante el período de trabajo en casa, seguirá vigente el procedimiento disciplinario conocido por las partes (persona trabajadora y empleador).

Parágrafo. El procedimiento podrá desarrollarse por medios digitales, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y los principios de proporcionalidad, lealtad y buena fe, conforme al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 53. La Empresa garantizará que las horas de trabajo al día se distribuyan al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo en casa, a las necesidades de la población

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

trabajadora y a la armonización de la vida familiar con la laboral, este tiempo de descanso no se computará en su jornada diaria. Si la Empresa tiene establecidos intermedios adicionales a los señalados en la ley, estos deben mantenerse y aplicarse.

PARÁGRAFO 1. No obstante, por consenso entre las partes, pueden acumularse a la hora del almuerzo para facilitar la preparación de los alimentos y el desarrollo de la vida familiar.

PARÁGRAFO 2. En el trabajo en casa, la jornada no podrá exceder la jornada máxima legal de 44 horas semanales, y deberá respetarse estrictamente el derecho a la desconexión laboral fuera de los horarios pactados.

ARTÍCULO 54. El empleador debe incluir el trabajo en casa dentro de su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos de la Empresa. Así mismo, adoptará las acciones que sean necesarias dentro de su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO 1. El empleador deberá realizar seguimiento periódico a las condiciones del entorno de trabajo en casa mediante herramientas tecnológicas o autodiagnósticos, en coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales – ARL.

ARTÍCULO 55. El empleador deberá notificar a la Administradora de Riesgos Laborales la ejecución temporal de actividades de la persona trabajadora desde su casa, indicando las condiciones de modo, tiempo y lugar.

De igual forma, deberá garantizar que el trabajador esté cubierto por el sistema general de riesgos laborales y que su lugar de trabajo cumpla con las condiciones mínimas de seguridad y ergonomía.

ARTÍCULO 56. La población trabajadora deberá cumplir desde casa las normas, reglamentos e instrucciones relacionadas con la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa, procurar desde casa el cuidado integral de su salud, así como suministrar a la Empresa información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar, o la de la población trabajadora o la de la Empresa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

PARÁGRAFO 1. Igualmente es deber de la población trabajadora, participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo, reportar accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente, participar en los programas y actividades virtuales de promoción de la salud y prevención de la enfermedad laboral que se adelanten por el empleador o la ARL, reportar accidentes, incidentes de trabajo e incapacidades y en general, cumplir con todas las obligaciones previstas en la normatividad.

PARÁGRAFO 2. En el marco de la Ley 2466 de 2025, el trabajador deberá garantizar el cumplimiento de las medidas preventivas y de autocuidado durante la ejecución de sus actividades en casa, informando oportunamente cualquier situación que pueda representar riesgo físico, mental o psicosocial.

ARTÍCULO 57. La población trabajadora que devengue hasta dos salarios mínimos mensuales vigentes y que tenga derecho a auxilio de transporte, en su reemplazo recibirá auxilio de conectividad, equivalente al valor del auxilio de transporte vigente.

Parágrafo. El auxilio de conectividad no constituye salario, pero será base para el cálculo de las prestaciones sociales cuando el salario del trabajador sea igual o inferior a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

CAPÍTULO VII
HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 58. El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, se cumplirá dentro de los límites de la jornada máxima legal permitida y podrá ser modificado, con previo aviso en un plazo prudencial, cuando el empleador lo estime conveniente, de conformidad con las necesidades del servicio y respetando las normas legales en materia de jornada laboral.

Para todos los efectos, el horario ordinario será el siguiente:

1. PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Días		<i>Ingreso</i>	<i>Salida</i>	<i>Ingreso</i>	<i>Salida</i>
Lunes Viernes	–	8:00 a.m.	12:00 m.	2:00 p.m.	6:00 p.m.

2. PERSONAL OPERATIVO:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.
Cuadro de Turnos Semanal

Empleado / Día	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Total horas
Auxiliar 1 / Conductor 1	Descanso	6:00 - 14:00 (M1)	6:00 - 14:00 (M1)	6:00 - 14:00 (M1)	6:00 - 14:00 (M1)	14:00 - 22:00 (M2)	44
Auxiliar 2 / Conductor 2	6:00 - 14:00 (M2)	Descanso	6:00 - 14:00 (M2)	14:00- 22:00 (M3)	6:00 - 14:00 (M2)	14:00 - 22:00 (M3)	44
Auxiliar 3 / Conductor 3	6:00 - 18:00 (M3)	14:00 - 22:00 (M2)	Descanso	6:00 - 14:00 (M1)	14:00 - 22:00 (M1)	6:00 - 14:00 (M1)	44
Auxiliar 4 / Conductor 4	14:00 - 22:00 (M2)	6:00 - 14:00 (M3)	14:00 - 22:00 (M2)	Descanso	6:00 - 14:00 (M1)	6:00 - 18:00 (M2)	44
Auxiliar 5 / Conductor 5	22:00 - 6:00 (M1)	22:00 - 6:00 (M1)	22:00 - 6:00 (M1)	22:00 - 6:00 (M1)	Descanso	6:00 - 18:00 (M3)	44
Auxiliar 6 / Conductor 6	22:00 - 6:00 (M1)	22:00 - 6:00 (M1)	22:00 - 6:00 (M1)	22:00 - 6:00 (M1)	Descanso	18:00 - 6:00 (M1)	44

PARÁGRAFO 1. El horario de trabajo podrá ser diferente a los establecidos anteriormente para los empleados cuya naturaleza del trabajo así lo determine y podrá ser acordado entre la empresa y la persona trabajadora, respetando la jornada máxima laboral establecida por el artículo 161 del C.S.T. y las disposiciones de la Ley 2466 de 2025 sobre jornadas flexibles.

PARÁGRAFO 2. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo la población trabajadora que desempeñe cargos de dirección, confianza y manejo, así como para los que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario.

PARÁGRAFO 3. Cuando la naturaleza de la(s) labor(es) realizada(s) por la empresa exijan actividad continua y se lleve a cabo por turnos sucesivos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse a más de ocho (8) horas diarias, o en más de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, siempre que el promedio de las horas

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

de trabajo calculado para un período de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni cuarenta y cuatro (44) horas semanales (art. 165, C.S.T.).

PARÁGRAFO 4. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este Reglamento Interno de Trabajo, cuando se desarrollen labores que por su propia naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) horas por semana (art. 166, C.S.T.).

PARÁGRAFO 5. El empleador y la persona trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso, 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 ocho (8) horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 7:00 p.m.

PARÁGRAFO 6. La empresa se reserva el derecho de modificar en cualquier momento el horario contenido en este reglamento de conformidad con sus necesidades o con las condiciones sociales del momento, siempre respetando los límites establecidos por la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 7. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. Lo anterior, supeditado a la entrada en vigencia de la nueva jornada máxima laboral y la exoneración que de esta obligación hace la Ley 2101 de 2021. Lo anterior. Este beneficio dejará de ser aplicable una vez la empresa se acoja a la reducción de la jornada laboral a 42 horas semanales, de acuerdo con la implementación gradual establecida en la ley.

PARÁGRAFO 8. El empleador y la persona trabajadora pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana (artículo 161, literal d del C.S.T.).

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

PARÁGRAFO 9. Disminución de la Jornada Laboral Ordinaria Ley 2101 del 2021; a partir del 15 de julio de 2023 **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** realizará la implementación gradual de la disminución de la jornada laboral, así:

1. A partir del 15 de julio de 2026 se reducirá dos horas de la jornada laboral semanal, quedando en 42 horas semanales.

PARÁGRAFO 10: Toda persona trabajadora incapacitada, en licencia, en modalidad remota, teletrabajo, o cualquier otra situación que impida la ejecución de la labor contratada en instalaciones de la empresa, no podrá ingresar a las instalaciones y/o al lugar de trabajo, de hacerlo sin la autorización respectiva **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** no se hará responsable por cualquier suceso ocurrido a la persona trabajadora, tales como accidentes de trabajo, muerte o secuelas por enfermedad.

ARTÍCULO 59. TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S. deberá facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada, deberá permitir que la persona trabajadora tenga este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual de la reducción de la jornada laboral (llegando a las 42 horas semanales), el presente artículo dejará de ser aplicable y no se otorgará el "día de la familia".

ARTÍCULO 60: CONTINUIDAD DE LA OPERACIÓN, SERVICIOS ASISTENCIALES Y HORAS EXTRA. Por la naturaleza de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** como prestadora de servicios de salud de traslado asistencial, el personal asistencial (auxiliares de enfermería, médicos, jefes) y operativo (conductores de ambulancia) estará obligado a prolongar su jornada de trabajo más allá del horario ordinario asignado en los siguientes casos críticos e indispensables:

1. **Servicios en curso:** Cuando la tripulación se encuentre ejecutando un traslado asistencial, atención de una emergencia en vía pública o remisión de un paciente que coincida con la hora de finalización de su turno. El personal deberá culminar

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

el servicio, realizar el ingreso hospitalario del paciente y retornar la móvil a la base.

2. **Procesos de entrega técnico-médica:** Cuando sea indispensable realizar la entrega detallada del inventario de insumos médicos, medicamentos de control, equipos biomédicos de la ambulancia o el estado mecánico del vehículo a la tripulación entrante, garantizando que la móvil permanezca 100% operativa y habilitada.
3. **Casos de fuerza mayor o desastre:** Ante situaciones de emergencia sanitaria, accidentes masivos de tránsito, desastres naturales o contingencias de la red de urgencias que impidan el relevo inmediato del personal.

PARÁGRAFO PRIMERO. El tiempo empleado en las actividades descritas se reconocerá y pagará estrictamente como **trabajo extraordinario (horas extra, recargos nocturnos, dominicales o festivos según corresponda)**, conforme a los porcentajes de ley establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, siempre que la duración exceda la jornada ordinaria programada.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Bajo ninguna circunstancia se podrá abandonar la tripulación o el vehículo de emergencia con un paciente a bordo o sin haber realizado formalmente el proceso de entrega de turno, considerándose dicha conducta como una falta grave a las obligaciones laborales y al deber ético de atención en salud.

CAPÍTULO VIII
CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 61. La población trabajadora de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, sujeta a horarios en su jornada de trabajo, deberá registrar diariamente la entrada y salida de las instalaciones mediante el sistema que para tal efecto implemente la empresa. Este registro será obligatorio y podrá incluir tanto los horarios de trabajo presenciales como los realizados en modalidad teletrabajo u otras modalidades flexibles de jornada laboral aprobadas conforme a lo establecido en la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 62. El personal que falte por motivos de salud deberá reportar al departamento de Recursos Humanos y/o quien haga sus veces su situación inicialmente vía telefónica, acto seguido deberá enviar el certificado de incapacidad o comprobante emitido por su E.P.S. vía WhatsApp el mismo día que le fue otorgada la incapacidad o, como máximo, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes cuando

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

se presenten circunstancias de fuerza mayor que hayan impedido que lo allegue antes.

PARÁGRAFO 1: Salvo casos de urgencia, el permiso para concurrir al médico debe pedirse por lo menos con cinco (5) días hábiles de anticipación para que la empresa provea lo necesario para su normal funcionamiento. Para tal efecto, el empleado que requiera de este tipo de permisos deberá diligenciar el formato establecido por la empresa para lo propio.

Esta solicitud deberá ser firmada por la persona trabajadora, anotando en ella la hora de salida y de regreso al trabajo. En caso de no ser posible dar tal aviso, por ataque súbito o por encontrarse fuera del servicio, deberá comprobar el tiempo empleado en la cita por medio de la constancia que entregue la entidad prestadora de los servicios en salud y, en caso de no obtenerla, la empresa tendrá como tiempo empleado normalmente en una cita de esta naturaleza de acuerdo con los registros que se lleven al efecto.

En todo caso, cualquier ausencia motivada por asuntos relacionados con salud deberá ser comprobada y en caso contrario se tendrá como inasistencia o retardo al trabajo y se aplicarán las sanciones previstas en este reglamento para tales eventualidades. Cualquier información inexacta, adulteración de tarjetas, registros de control médico, constancias de asistencia al servicio o cualquier asunto relacionado con una institución prestadora de servicios de salud, se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

PARÁGRAFO 2: Para el caso de las incapacidades, la población trabajadora deberá enviar a las oficinas administrativas de recursos humanos y/o a quien haga sus veces el documento de incapacidad con los respectivos soportes para realizar el respectivo trámite frente a la EPS. De no otorgarse la incapacidad, la población trabajadora deberá enviar constancia de asistencia a cita médica, la cual debe señalar la hora y fecha de la misma.

En caso de que el asunto de salud esté relacionado con un Accidente de Trabajo sufrido con anterioridad al día de la inasistencia, se verificará que se haya cumplido con el procedimiento de notificar a la empresa del incidente al interior o con causa y/u ocasión del trabajo, pues de lo contrario no se le podrá tener en cuenta como tal.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA

TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

La persona trabajadora deberá enviar de inmediato la documentación mencionada tanto al área de SST o Recursos Humanos como a su jefe inmediato, para cumplir con el plazo legal para el reporte del accidente de trabajo. Según el artículo 62 del Decreto 1295 de 1994, el empleador tiene la obligación de reportar todo accidente de trabajo o enfermedad laboral a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a la EPS a la cual esté afiliado el trabajador y, en casos de accidentes graves o mortales, a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales del Ministerio de Trabajo, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o al diagnóstico de la enfermedad. Este reporte debe realizarse de manera inmediata, con el fin de cumplir con los plazos establecidos por la normativa vigente.

La empresa solamente dará validez a las incapacidades expedidas por la EPS a la cual se encuentra afiliada la persona trabajadora. Incapacidades ordenadas por médicos particulares no serán válidas para justificar la ausencia de la persona trabajadora, por ello la empresa no pagará la respectiva prestación.

CAPÍTULO IX

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 63. El trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. El trabajo nocturno es el comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTÍCULO 64. El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso, de la máxima legal.

ARTÍCULO 65. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, no puede exceder de dos (2) horas diarias y 12 (doce) horas semanales.

PARÁGRAFO 1. El límite máximo de la jornada ordinaria de trabajo previsto en la ley conforme al Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo podrá ser elevado por orden expresa del Empleador bajo las siguientes contingencias:

1. Fuerza mayor o caso fortuito: Declaratorias de emergencia sanitaria, accidentes de tránsito masivos, desastres naturales o contingencias críticas en la red de urgencias del territorio de operación.
2. Amenaza u ocurrencia de eventos adversos: Situaciones imprevistas que pongan en riesgo la vida o la integridad de los pacientes asignados o trasladados por la empresa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

3. Trabajos de urgencia en equipos y móviles: Reparaciones mecánicas de extrema urgencia en las ambulancias o fallas críticas en los equipos biomédicos cuya inoperatividad cause una perturbación grave o la parálisis del servicio de traslado asistencial.

PARÁGRAFO 2. El empleador deberá llevar un registro diario de las horas extras trabajadas, utilizando el formato correspondiente establecido para este fin, sin necesidad de solicitar autorización previa al Ministerio del Trabajo o cualquier otra autoridad.

ARTÍCULO 66. Las tasas y la liquidación de recargos se harán de acuerdo con la legislación vigente al momento de generarse el trabajo suplementario o de horas extra.

PARÁGRAFO 1. Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores, se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

PARÁGRAFO 2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el pago del salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, junto con el salario del período siguiente a aquel en el cual se causaron.

ARTÍCULO 67. TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S. solo reconocerá trabajo suplementario o de horas extras cuando expresamente sea autorizado a la persona trabajadora.

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y la persona trabajadora a nueve (9) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARÁGRAFO 2. No habrá límite de jornada para la población trabajadora que desempeñe cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los de simple vigilancia cuando residen en el lugar de trabajo o para aquellos que ejercen actividades discontinuas o intermitentes. Sin embargo, esto no debe implicar un perjuicio para la salud del trabajador. En todos estos casos, el empleador debe garantizar que el trabajador cuente con los periodos de descanso necesarios, y que su jornada laboral esté vigilada y evaluada por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de verificar que se cumplan las condiciones adecuadas para el bienestar y la salud del trabajador.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

PARÁGRAFO 3. DESCANSO EN DÍA SÁBADO. Pueden repartirse las horas de la jornada pactada, ampliando la jornada ordinaria hasta por **dos (2) horas**, sin que el promedio a la semana exceda del máximo legal vigente y por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a la población trabajadora el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

También se podrá organizar jornadas de trabajo en las que la asistencia a trabajar los días sábado sea de manera alterna, sin que el promedio semanal exceda del máximo legal.

No obstante, si las necesidades del empleador varían, se podrán distribuir las horas de forma tal que se labore el día sábado, sin que eso implique reconocimiento de horas extras o trabajo suplementario, toda vez que no se podrá exceder el máximo legal.

**CAPÍTULO X
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

ARTÍCULO 68. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta de carácter civil o religioso que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

ARTÍCULO 69. TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S., sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a la persona trabajadora que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa comprobada o por culpa o disposición de la empresa. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical, la persona trabajadora que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero, por enfermedad o accidente de trabajo.

PARÁGRAFO 1. 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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

semana, la persona trabajadora tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 70. La remuneración para el descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso distintos del domingo, se hará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTÍCULO 71. El descanso en los días domingos y los demás de fiesta tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en la ley.

PARÁGRAFO 1. La persona trabajadora podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio en cualquier día de la semana, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 72. La población trabajadora que ejecute actividades no susceptibles de interrupción y que deban laborar los domingos y días de fiesta, tienen derecho a un día de descanso compensatorio, remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero que con los recargos legales deba recibir por el trabajo en aquellos días. El descanso antedicho, se fijará de común acuerdo entre las partes.

PARÁGRAFO 1 . La persona trabajadora que excepcionalmente labore en días de descanso obligatorio tiene derecho a una retribución económica o, en caso de trabajo habitual, adicionalmente a un descanso compensatorio.

La retribución económica, se pagará de la siguiente manera:

- a) El trabajo en domingo o días de fiesta, con un recargo del 80% sobre el salario ordinario, en proporción a las horas trabajadas, sin perjuicio del salario ordinario por las horas laboradas. Este recargo del 80% se incrementará de manera gradual conforme a lo dispuesto en la reforma laboral. A partir del 1 de julio de 2026, el recargo será del 90%, y desde el 1 de julio de 2027, el recargo será del 100% sobre el salario ordinario por las horas trabajadas en domingo o días de fiesta.
- b) Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, solo se pagará el recargo por el día trabajado, sin generar un recargo adicional por la coincidencia con otro día de descanso.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

Cuando la persona trabajadora deba laborar en domingo o días de descanso obligatorio, se distinguirán dos casos:

- 1. Trabajo habitual en días de descanso obligatorio:**
Cuando el trabajo en días de descanso obligatorio (domingos o días festivos) sea habitual, es decir, se presente más de tres (3) veces al mes, el trabajo dominical se considera parte de la jornada regular de la persona trabajadora. En este caso, no podrá optar por la retribución económica. En su lugar, tendrá derecho a un descanso compensatorio adicional, que deberá ser otorgado por el empleador en otro día laborable de la semana siguiente. Este descanso compensatorio se fijará de común acuerdo con la persona trabajadora.
- 2. Trabajo ocasional en días de descanso obligatorio:**
Si la persona trabajadora realiza trabajo en domingo o días de descanso obligatorio de manera ocasional, es decir, dos (2) o menos veces al mes, tendrá derecho únicamente a la retribución económica con el recargo del 80%. Este recargo será incrementado gradualmente, de acuerdo con lo establecido en la reforma laboral. A partir del 1 de julio de 2026, el recargo será del 90%, y desde el 1 de julio de 2027, el recargo será del 100% sobre el salario ordinario.

En este caso, no se generará un descanso compensatorio.

ARTÍCULO 73. Tratándose de trabajos habituales o permanentes en día de descanso, **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, fijará en lugar público del establecimiento, con una anticipación de al menos doce (12) horas, la relación del personal que por razón del servicio no puede disponer del día de su descanso, indicando allí mismo los días u horas de descanso compensatorio, cuando se trate de trabajo habitual. Cuando la labor en domingo es habitual la población trabajadora no puede solo compensar en dinero su descanso y omitir tomar el compensatorio.

CAPÍTULO XI
DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 74. Cuando por motivo de fiesta no contemplada en el régimen laboral, **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiere realizado, salvo

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

que hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO XII
VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 75. Para la persona trabajadora que hubiere prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 76. La época de vacaciones debe ser señalada por **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición de la persona trabajadora, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Empresa tiene que dar a conocer a la persona trabajadora con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones ya sea que se disfruten de manera colectiva o individual. En el evento en que la persona trabajadora no lleve un (1) año cumplido de servicio al momento de iniciar el periodo de vacaciones colectivas, se entenderá que su disfrute o goce se hace de manera anticipada y se abonarán a las que se causen cada uno de los años del servicio.

PARÁGRAFO 1. En cualquier clase de contrato de trabajo, los empleados tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

ARTÍCULO 77. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, a petición de cualquiera de las dos partes, la persona trabajadora no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 78. El Empleador y la persona trabajadora, podrán acordar por escrito, previa solicitud de la persona trabajadora, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación de dinero de estas vacaciones se tomará como base el último salario devengado por la persona trabajadora.

ARTÍCULO 79. En todo caso, la persona trabajadora gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

1. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.
3. Si la persona trabajadora goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo.

ARTÍCULO 80. **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada persona trabajadora, fecha en que toma sus vacaciones, en la que las termina y la remuneración de estas.

ARTÍCULO 81. En el caso en que la persona trabajadora haya finalizado sus funciones o terminado sus contratos de trabajo, sin que hubiese causado las vacaciones por año cumplido, tendrá derecho a que éstas se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 82. Quedan prohibidas la acumulación y la compensación, aún parcial de las vacaciones de la población trabajadora menor de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

Cuando para los mayores de dieciocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago sólo se considerará válido, si al efectuarlo el empleador concede simultáneamente en tiempo a la persona trabajadora los días no compensados de vacaciones.

ARTÍCULO 83. Durante el período de vacaciones, la persona trabajadora recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comienza a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones: el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por la persona trabajadora en el año inmediatamente anterior a la fecha

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

en que se conceden, o en el del tiempo menor en caso de que lleve menos de un año al servicio de la empresa.

ARTÍCULO 84. En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, o por la duración de la obra o labor la persona trabajadora tendrá derecho al pago de las vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

CAPÍTULO XIII
DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 85. TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S., concederá a la población trabajadora los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y asistir a servicios fúnebres siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.

Cuando el permiso se solicite para cuestiones diferentes a las señaladas en el presente capítulo, el empleador se reserva el derecho de concederlo y de determinar si los remunera o no los remunera, así como también el tiempo que concede para el efecto.

La consecución de dichos permisos está sujeta adicionalmente a las condiciones de los siguientes artículos del presente capítulo.

SECCIÓN I
PERMISO POR SUFRAGIO O DESEMPEÑO DE CARGOS TRANSITORIOS DE
FORZOSA ACEPTACIÓN, PARA ASISTIR A LAS OBLIGACIONES
ESCOLARES COMO ACUDIENTE, PARA ATENDER CITACIONES
JUDICIALES, ADMINISTRATIVAS Y LEGALES, POR USO DE LA BICICLETA.

ARTÍCULO 86. En caso de sufragio o desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, la persona trabajadora deberá notificar a la empresa a más tardar tres (3) días calendario después de haber ejercido su derecho al sufragio o de haber desempeñado el cargo de forzosa aceptación.

1. Sufragio:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

Para el caso del sufragio, **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** concederá medio (1/2) día de descanso en el mes siguiente al día de la votación, el cual será definido de común acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

2. Desempeño de Cargos de Forzosa Aceptación:

Para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación, la persona trabajadora tendrá derecho a un día de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación, en una fecha que será acordada entre la empresa y la persona trabajadora, sin perjuicio de los acuerdos específicos que puedan llegar ambas partes.

3. Obligaciones Escolares como Acudiente:

La persona trabajadora tendrá derecho a permiso remunerado para asistir a las obligaciones escolares de sus hijos o dependientes, cuando sea obligatoria su presencia por requerimiento del centro educativo. La persona trabajadora deberá informar con al menos cinco (5) días hábiles de antelación para no afectar el funcionamiento de la empresa.

4. Citaciones Judiciales, Administrativas y Legales:

La persona trabajadora podrá tomar el tiempo necesario para atender citaciones judiciales, administrativas y legales, sin perjuicio de la remuneración correspondiente durante este período. La persona trabajadora deberá informar con al menos cinco (5) días hábiles de antelación para no afectar el funcionamiento de la empresa.

5. Uso de la Bicicleta:

Las personas trabajadoras podrán acordar con el empleador un (1) día de descanso remunerado cada seis (6) meses, siempre que certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para llegar y salir del lugar de trabajo. La persona trabajadora deberá solicitar este descanso y llegar a un acuerdo con la empresa sobre la programación del día, para asegurar que no se afecten las operaciones laborales.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.
SECCIÓN II
PERMISO POR GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA

ARTÍCULO 87. Entendida la grave calamidad doméstica, cuando se den problemas de gravedad para una de las personas que conforman el núcleo familiar de la persona trabajadora y con referencia a los padres, cónyuge o compañero (a)(e) e hijos, incluyendo circunstancias de fuerza mayor que a juicio de la institución hagan necesaria la presencia de la persona trabajadora.

Cuando la persona trabajadora tenga conocimiento del hecho, durante el desarrollo de la jornada, deberá solicitar el permiso correspondiente y no podrá ausentarse hasta tanto este no le sea concedido.

Si el hecho sucediere fuera de la jornada de trabajo deberá informarlo de inmediato o cuando por circunstancia de fuerza mayor no sea posible, a más tardar en la primera hora hábil laboral siguiente. Si el hecho ocurriese en el descanso del medio día el término para informar no podrá pasar más allá del término de la jornada de la tarde.

La ausencia al trabajo producida por grave calamidad doméstica no podrá ser superior a una jornada diaria y en casos excepcionales la Empresa podrá conceder permisos adicionales hasta por dos jornadas.

La calamidad doméstica deberá demostrarse mediante certificación o constancia, dentro de los **dos (2) días hábiles** siguientes contados a partir del momento en que venza el permiso correspondiente. En caso de no hacerse o de no cumplir con los requisitos del aviso o de no obtenerse el permiso correspondiente la ausencia del trabajo se entenderá como falta grave para todos los efectos legales.

El permiso por calamidad doméstica será remunerado solo en los casos que así lo determine la empresa, salvo disposición convencional distinta, cuando aplique.

SECCIÓN III
LICENCIA DE LUTO

ARTÍCULO 88. La Empresa reconocerá la licencia de luto prevista en la ley hasta por cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil.

La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

SECCIÓN IV
PERMISO POR MUERTE DE COMPAÑERO DE TRABAJO

ARTÍCULO 89. La persona trabajadora que desee concurrir al entierro de un compañero de trabajo deberá avisar a **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** con una antelación no menor de seis (6) horas. La Empresa podrá conceder permiso a un número de personas trabajadoras tal que no se afecte el normal desarrollo de las actividades ordinarias de la misma, sin exceder el diez (10) por ciento de la población laboral. Este permiso será remunerado.

SECCIÓN V
PERMISO PARA CONSULTAS DE SALUD

ARTÍCULO 90. Este permiso se aplicará tanto para citas médicas programadas con especialistas como para urgencias médicas, siempre que la persona trabajadora informe previamente al empleador de ser posible con al menos cinco (5) días hábiles de anticipación y presente un certificado médico que justifique la ausencia. El certificado debe ser emitido por una entidad del Sistema de Seguridad Social en Salud (EPS) o ARL, y deberá especificar que la consulta o tratamiento corresponde a una situación médica real y urgente.

1. Citas Médicas Programadas con Especialistas:

Para las citas médicas programadas con especialistas, la persona trabajadora deberá solicitar el permiso con al menos cinco (5) días hábiles de anticipación. En este caso, la solicitud debe ser presentada por escrito y acompañada del certificado médico que justifique la cita y el tratamiento previsto.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

2. Urgencias Médicas:

En caso de emergencias o urgencias médicas, la persona trabajadora podrá no informar con antelación; sin embargo, deberá comunicar la situación al empleador a la mayor brevedad posible, ya sea de forma verbal o por escrito, y en todo caso dentro de un plazo que no podrá superar los tres (3) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho. Este plazo tendrá carácter excepcional y solo será admisible en situaciones que realmente impidan la comunicación inmediata. En todo caso, el trabajador deberá procurar informar antes de dicho término.

Así mismo, deberá presentar el certificado médico o el soporte correspondiente en cuanto le sea posible. Este tipo de permiso se concederá de manera inmediata, siempre que la urgencia se encuentre debidamente justificada.

El plazo señalado podrá extenderse únicamente en casos de fuerza mayor o caso fortuito, debidamente acreditados.

Adicionalmente, se contempla el derecho al permiso para asistir a citas médicas relacionadas con el diagnóstico y tratamiento de la Endometriosis, conforme a lo dispuesto por el Ministerio de Salud y Protección Social en la Ley 2338 de 2023. En estos casos, la persona trabajadora deberá presentar el certificado médico con al menos cinco (5) días hábiles de anticipación, que acredite el diagnóstico y la necesidad del tratamiento, garantizando el cumplimiento de las normativas vigentes.

Si el tiempo del permiso es superior al establecido en el reglamento, la persona trabajadora deberá justificar la necesidad del permiso adicional con el correspondiente certificado médico. La ausencia será considerada como justificada únicamente cuando se haya cumplido con la presentación de la documentación solicitada. En caso de no cumplir con este requisito, la ausencia será tratada como falta o retardo, y se aplicarán las sanciones previstas en este reglamento.

SECCIÓN VI
PERMISO PARA COMISIONES SINDICALES INHERENTES A LA
ORGANIZACIÓN

ARTÍCULO 91. El permiso para comisiones sindicales inherentes a la organización se otorgará siempre que se avise con la debida anticipación y cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

- Este permiso deberá solicitarse con una antelación no menor a ocho (8) días hábiles para poder ser considerado y aprobado.
- En casos fortuitos o de fuerza mayor, la persona trabajadora podrá solicitar el permiso con al menos 24 horas de anticipación, siempre que la situación que justifique la solicitud sea urgente y no haya sido posible preverla con antelación.

Este permiso será remunerado, conforme a lo dispuesto en la normatividad vigente.

Cuando el permiso se solicite para cuestiones diferentes a las aquí señaladas, el empleador se reserva el derecho de concederlo y de determinar si lo remunera o no, así como el tiempo que concede para el efecto.

SECCIÓN VII
DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO

ARTÍCULO 92. Descanso remunerado en caso de aborto. La persona trabajadora que durante el curso del embarazo sufra una interrupción voluntaria o involuntaria del embarazo, o un parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia remunerada determinada por criterio médico, con una duración de dos (2) o cuatro (4) semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.

Si el parto es viable, se aplicará lo establecido en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 93. Para hacer uso de la licencia a la que se refiere el artículo anterior, la persona trabajadora deberá presentar al empleador un certificado médico que contenga:

- a) La afirmación de que la persona trabajadora ha sufrido una interrupción voluntaria o involuntaria del embarazo, o un parto prematuro no viable, indicando el día en que ocurrió alguno de los mencionados eventos.
- b) La indicación del tiempo de reposo que se requiere, según el criterio médico, el cual podrá ser de dos (2) o cuatro (4) semanas.

SECCIÓN VIII
DESCANSO REMUNERADO EN LA ÉPOCA DE PARTO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 94. Descanso remunerado en la época de parto. Toda persona trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. La Licencia podrá tomarse de la siguiente manera:x

- a) **Licencia de Maternidad Preparto.** Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto, podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
- b) **Licencia de Maternidad Posparto.** Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

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

ARTÍCULO 95. Para los efectos de la licencia de que trata este literal, la persona trabajadora debe presentar a **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** un certificado médico, en el cual debe constar:

- El estado de embarazo de la persona trabajadora.
- La indicación del día probable de parto.
- La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Todas las provisiones y garantías establecidas en la Ley 1822 de 2017 para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento.

En ese sentido la Licencia Materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el período de la licencia posparto posterior al parto concedida a la madre.

La Licencia de Maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establece en el presente Reglamento Interno de Trabajo. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.

PARÁGRAFO 1. Para efectos de la aplicación de la licencia en madre de niños prematuros o con parto múltiple, se deberá anexar el certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique la diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

PARÁGRAFO 2. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. Esta licencia remunerada, es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

PARÁGRAFO 3. Ninguna persona trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres (3) meses posteriores al parto.

PARÁGRAFO 4. La Licencia de Maternidad se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre. El empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que le falte por expirar a la licencia posterior al parto concedida a la madre.

SECCIÓN IX
DESCANSO REMUNERADO POR EMBARAZO

ARTÍCULO 96. **Descanso Remunerado por Embarazo.** En el caso de la persona trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana de preparto

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de la licencia.

En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

ARTÍCULO 97. Para disfrutar del descanso remunerado durante la lactancia **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, concederá a la persona trabajadora dos (2) descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua. Esos descansos, en ningún caso, pueden afectar el salario de la persona trabajadora.

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

SECCIÓN X
LICENCIA DE PATERNIDAD

ARTÍCULO 98. **Licencia de paternidad.** La empresa reconocerá al cónyuge o compañero permanente de la recién madre, el derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, esto cumpliendo los requisitos establecidos por la ley.

ARTÍCULO 99. La Licencia Remunerada de Paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

En general se atenderá a lo dispuesto por la ley 1822 del 2017, así como la ley 2114 de 2021.

SECCIÓN XI
LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA

ARTÍCULO 100. **Licencia Parental Compartida.** Los padres también podrán optar por la **Licencia Parental Compartida**, distribuyendo libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la Licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este literal. Esta Licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

ARTÍCULO 101. La Licencia Parental compartida se regirá por las siguientes condiciones:

- a) El tiempo de Licencia Parental Compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico haya determinado que la madre deba tomar entre una (1) o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
- b) La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
- c) En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente 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 ésta será a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 102. Para los efectos de la licencia de que trata esta sección, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) El único soporte válido para el otorgamiento de Licencia Parental Compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

- b) Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentada ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
- c) El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
- d) Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- ✓ El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
- ✓ La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
- ✓ La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.
- ✓ La Licencia Parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

ARTÍCULO 103. No podrán optar por la Licencia Parental Compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplado en el título VI contra la familia, capítulo primero “de la violencia intrafamiliar” y capítulo cuarto “de los delitos contra la inasistencia alimentaria” de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

SECCIÓN XII
LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL

ARTÍCULO 104. **Licencia Parental Flexible De Tiempo Parcial.** La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 105. La Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial se regirá por las siguientes condiciones:

- a) Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su Licencia de Paternidad; las madres, no antes de la semana trece (13) de su Licencia de Maternidad.
- b) El tiempo de Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una (1) o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y la persona trabajadora.
- c) La Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial 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. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.
- d) La Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida.

ARTÍCULO 106. Para los efectos de la licencia de la que trata este artículo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- 1) El único soporte válido para el otorgamiento de Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
- 2) De existir mutuo acuerdo entre los empleadores y la persona trabajadora. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
 - a. El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
 - b. La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha de parto.
 - c. La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento. El

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación.

La Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente literal.

SECCIÓN XIII
DISPOSICIONES COMUNES

ARTÍCULO 107. Los permisos deben ser tramitados ante el Departamento de Recursos Humanos y/o quien ejerza tales funciones, o en su defecto, ante el jefe inmediato, requiriéndose en todo caso la aprobación del permiso por los dos cargos mencionados.

ARTÍCULO 108. En caso de otorgarse el permiso la persona trabajadora diligencia el formato de autorización establecido para tal fin: permiso de salida, permiso de entrada con su respectiva firma autorizada.

La persona trabajadora deberá presentar ante el Departamento de Recurso Humano de la empresa y/o quien ejerza tales funciones, los comprobantes que sustenten el permiso otorgado con su respectiva firma y sellos de aprobación.

ARTÍCULO 109. Los permisos que sean otorgados por **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, diferentes a los ya contemplados en el presente reglamento, deberán ser solicitados por la persona trabajadora con una antelación no menor a cinco (5) días hábiles. El tiempo empleado en el disfrute de estos permisos será descontado del tiempo total trabajado, lo que implica que dicho tiempo será considerado como ausencia no remunerada.

ARTÍCULO 110. En caso de que el empleado requiera un permiso por dos (2) o más horas continuas en un (1) día, deberá ser solicitado por media jornada de trabajo o un día completo, sin causar perjuicio de los intereses de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** y salvaguardando el correcto funcionamiento de las operaciones internas. Estos permisos no serán remunerados.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 111. El Gerente, o quienes hagan sus veces, definirán si hay lugar o no a remuneración, la clase y duración del permiso o licencia, teniendo en cuenta los motivos, la periodicidad de solicitudes similares y demás factores.

Los permisos que no pasen de un día también deberán solicitarse por escrito, siempre que el aviso se dé con la debida antelación al jefe inmediato, al Departamento de Recurso humano o quien haga sus veces, exponiendo el motivo del permiso.

CAPÍTULO XIV
SALARIO, MODALIDADES Y PERIODO DE PAGO

ARTÍCULO 112. **Formas y libertad de estipulación.** **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.,** realizará el pago de los salarios a la población trabajadora según se disponga en cada contrato individual de trabajo suscrito con sus empleados.

ARTÍCULO 113. **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** y la persona trabajadora pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como: unidad de tiempo, por obra o destajo, por tarea, salario fijo, etc. pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 114. Conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, cuando la persona trabajadora devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Los efectos fiscales de este modelo de salario serán los determinados por la ley.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, los aportes se cancelarán

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

sobre el 70% del mismo. La persona trabajadora que desee acogerse al salario integral recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 115. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores según el Art. 133 del CST.

ARTÍCULO 116. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde la persona trabajadora presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. Adicionalmente **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** podrá realizar el pago de salarios vía consignación bancaria a las cuentas bancarias que la persona trabajadora deba suscribir para dar cumplimiento a las normas tributarias vigentes.

ARTÍCULO 117. **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, cubrirá el salario en dinero, quincenalmente o mensualmente y por períodos vencidos, al trabajador. De todo pago hecho a la persona trabajadora, se expedirá un comprobante.

ARTÍCULO 118. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 119. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

CAPÍTULO XV
CALZADO Y OVEROLES PARA LA POBLACIÓN TRABAJADORA

ARTÍCULO 120. Para efectos de la obligación consagrada en el Artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, se considera como calzado y vestido de labor el que se requiere para desempeñar una función o actividad determinada.

El overol o vestido de trabajo de qué trata el Artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo debe ser apropiado para la clase de labores que desempeñen la población trabajadora y de acuerdo con el medio ambiente donde ejercen sus funciones.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 121. **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, suministrará cada cuatro (4) meses, en forma gratuita un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor a la persona trabajadora cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación la persona trabajadora que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio al servicio de la Empresa.

PARÁGRAFO 1. En el caso de la persona trabajadora, que de acuerdo con las normas sobre seguridad industrial y riesgos prioritarios requieren ropa y/o elementos especiales de Trabajo, **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, suministrará dichos implementos de trabajo a toda la población trabajadora que lo requiera y éstos deberán usarlos como mecanismo de protección contra los diversos riesgos a que están expuestos.

ARTÍCULO 122. La persona trabajadora queda obligada a destinar a su uso en las labores contratadas en calzado y vestido que le suministre **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** y en el caso de que así no lo hiciere éste quedará eximido de hacerle el suministro en el período siguiente.

CAPÍTULO XVI **USO DE LA DOTACIÓN**

ARTÍCULO 123. El uso del uniforme que le es entregado a la persona trabajadora le permite identificarse dentro y fuera de las instalaciones, proyectar una imagen de orden y presentación, lo cual fortalece su identidad institucional. Tanto el personal administrativo y operativo de la empresa deben portar y hacer buen uso del uniforme.

PARÁGRAFO 1: La persona trabajadora cuidara de las prendas proporcionadas, preservando la imagen corporativa, y no podrán usarlas para actividades que no sean las derivadas de su actividad de trabajo, prohibición que se hace extensiva para días feriados y de descanso obligatorio, a no ser que por disposición de la gerencia deban cumplir actividades específicas.

ARTÍCULO 124. La persona trabajadora que deba utilizar traje de luto podrá hacerlo previa solicitud dirigida a la gerencia, por el tiempo que requiera el interesado y que hubiese sido acordado entre las partes.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 125. La persona trabajadora en estado de gestación deberá utilizar el uniforme durante los primeros tres meses o hasta el momento que las prendas dejen de ser funcionales, si la empresa no le suministrará dotación apta. Posterior al embarazo deberá utilizarse nuevamente.

ARTÍCULO 126. La persona trabajadora debe concurrir a la empresa haciendo uso del uniforme que le corresponda y que le ha sido asignado, y no podrá ser sustituido por una prenda similar o modificada a gusto de la persona trabajadora, por lo tanto, no se permitirá ninguna alteración al uniforme. La persona trabajadora debe utilizar accesorios discretos y que guarden armonía con el uniforme.

PARÁGRAFO 1: Cuando por necesidades de la empresa se requiera la participación del personal, este deberá usar el uniforme asignado con el fin de brindar una buena imagen de esta.

ARTÍCULO 127. **Reposición de Uniformes por Daño o Pérdida.**
Los uniformes y elementos de dotación entregados al trabajador son de uso obligatorio y deberán ser conservados en buen estado, respondiendo por su adecuada utilización y custodia. En caso de pérdida, daño o deterioro no atribuible al uso normal de la labor, el trabajador deberá informar de manera inmediata.

PARÁGRAFO 1. Cuando, previa verificación interna y mediante el procedimiento disciplinario correspondiente que garantice el derecho de defensa y el debido proceso, se determine que la pérdida o daño obedece a culpa grave o dolo del trabajador, este estará obligado a responder por el costo de reposición del elemento, para lo cual podrá autorizar por escrito el respectivo descuento o acordar con la empresa la forma de pago.

CAPÍTULO XVII
DISPOSICIONES ESPECIALES ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

ARTÍCULO 128. Al ingresar a la empresa, los empleados deben usar de forma adecuada los EPP de acuerdo con la inducción recibida en el momento de su contratación. A los contratistas y visitantes se les indicará su uso de forma clara, dentro del proceso de inducción.

La empresa, plasma estas disposiciones para que se aplique por parte de toda la población trabajadora, contratistas y visitantes sin excepción, dentro de la empresa y donde se desarrollen actividades en su representación; expresando su compromiso

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

y cumplimiento para el suministro de los elementos de protección personal (EPP) que se hacen necesarios para el desarrollo de las actividades y el desplazamiento dentro de las áreas de la compañía que lo ameriten.

ARTÍCULO 129. La empresa, tiene como obligación lo siguiente:

1. Identificar los puestos de trabajo en los que debe recurrir a la protección personal.
2. Suministrar de forma gratuita a la población trabajadora los elementos de protección personal (EPP) que deben utilizar de acuerdo con las actividades que desarrollen.
3. Velar por la correcta utilización de los elementos de protección personal (EPP).
4. Reponer los elementos de protección personal cuando resulte necesario su cambio, y asegurar su mantenimiento.
5. Diseñar la matriz de elementos de protección personal al tenor del decreto 1072 de 2015 en su capítulo VI.

ARTÍCULO 130. Las personas trabajadoras de la empresa tienen como obligación lo siguiente:

1. Utilizar y cuidar correctamente los elementos de protección personal.
2. Mantener los EPP limpios, y después de su uso ubicarlos en los sitios asignados por la empresa para tal fin.
3. Informar oportunamente al jefe inmediato o al encargado del área de cualquier defecto, anomalía o daño detectado en los EPP.

CAPÍTULO XVIII

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

ARTÍCULO 131. **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, suministrará y acondicionará los lugares y equipos de trabajo de manera que garanticen la seguridad y salud de la población trabajadora, al igual que adoptará las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de la población trabajadora.

ARTÍCULO 132. **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, reconoce como obligación la necesidad de velar por la Salud, Seguridad

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA

TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

e Higiene de la población trabajadora a su cargo. Igualmente, su obligación de garantizar, los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en Higiene y Seguridad Industrial de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad en el Trabajo (**SG-S.S.T.**) de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** y con el objetivo de velar por la protección integral de la población trabajadora.

Toda la población trabajadora está en la obligación de recibir dotación, calzado y los elementos de protección personal (E.P.P.) requeridos para su cargo o actividad, según los lineamientos establecidos en la Matriz de Elementos de Protección Personal, y de informar cualquier avería o deterioro del Equipo de Protección Personal y comunicar a su jefe inmediato para que solicite la reposición del elemento ante el personal de S.S.T.

El no uso del elemento de protección personal, o su uso incorrecto, será considerado como falta grave cometida contra la Empresa. Los E.P.P. deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

PARÁGRAFO 1. En la aplicación de lo establecido en el Artículo 1 de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como Seguridad y Salud todo lo que antes de la entrada en vigencia de dicha Ley, hacía referencia al término Salud Ocupacional.

PARÁGRAFO 2. Conforme al párrafo anterior se entenderá el Comité Paritario de Salud Ocupacional, como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía de en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán funciones establecidas en la normatividad vigente.

ARTÍCULO 133. Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta que los Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo se deben enfatizar en cuanto al uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de la población trabajadora, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física, derivados de la exposición a los peligros en cada lugar de trabajo.

ARTÍCULO 134. La persona trabajadora deberá someterse a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso periódicos y de egreso.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 135. La población trabajadora de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, deberá someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, así como también a los sistemas y subsistemas de seguridad y salud en el trabajo y por las normas prescritas por las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la empresa.

ARTÍCULO 136. La población trabajadora deberá someterse a los tratamientos preventivos que ordene la empresa y en caso de enfermedad, deben seguir las instrucciones y tratamientos que prescriba el médico correspondiente.

ARTÍCULO 137. La población trabajadora de **TRANSPORTE MÉDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S. – EMET IPS S.A.S.** (personal asistencial, operativo y administrativo) deberá someterse estrictamente a todas las medidas de bioseguridad, higiene y seguridad industrial prescritas por las autoridades de salud y del trabajo en general, y en particular a las que ordene la Empresa a través de su SG-SST, con el fin de prevenir Accidentes de Trabajo (AT) y Enfermedades Laborales (EL). Para ello, se establecen las siguientes obligaciones específicas:

1. Protocolo de Bioseguridad y Riesgo Biológico: Es de carácter obligatorio el uso correcto, permanente y técnico de los Elementos de Protección Personal (EPP) asignados durante la atención, traslado de pacientes y lavado de la unidad móvil, considerándose el riesgo biológico como el factor crítico de la operación.
2. Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV): Para los conductores de vehículos de emergencia, es obligatorio acatar las políticas de regulación de velocidad, uso del cinturón de seguridad por toda la tripulación, mantenimiento preventivo de la móvil y prohibición del uso de dispositivos distractores durante la conducción.
3. Riesgo Ergonómico y Mecánica Corporal: Aplicar de forma estricta las técnicas de ergonomía y levantamiento seguro de cargas durante la manipulación de camillas, tablas de trauma y movilización de pacientes, para prevenir lesiones osteomusculares.
4. Reporte Inmediato de Incidentes y Accidentes: Informar inmediatamente a la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo y a la gerencia cualquier exposición accidental a fluidos corporales (pinchazos, salpicaduras), agresión por parte de usuarios o incidentes viales en la ruta, con el fin de activar de forma oportuna las pólizas de la ARL y los protocolos de profilaxis médica.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

ARTÍCULO 138. El grave incumplimiento por parte de la población trabajadora de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro de los Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previo adelantamiento del proceso disciplinario, respetando el derecho de defensa.

ARTÍCULO 139. Los servicios médicos que requieran la población trabajadora se prestarán por la Entidad Promotora de Salud (EPS) o ARL, a través de la IPS o entidades que designe la ley, a la cual la persona trabajadora se encuentre afiliado.

PARÁGRAFO 1. El empleador se obliga a la protección de la seguridad y la salud de la población trabajadora, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 140. La persona trabajadora desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato, al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces y hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente para que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que la persona trabajadora debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen médico en la oportunidad debida.

PARÁGRAFO 1. La Empresa solamente dará validez a las incapacidades expedidas por la E.P.S. a la cual se encuentra afiliado cada persona trabajadora. Incapacidades ordenadas por médicos particulares no serán válidas para justificar la ausencia de la persona trabajadora ni se cancelará la respectiva prestación.

ARTÍCULO 141. La población trabajadora debe someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S., en determinados casos.

ARTÍCULO 142. En caso de accidente de trabajo, el jefe del respectivo departamento, el responsable de Talento Humano o quien haga sus veces y SG-SST elaborarán el reporte del evento y enviarán a la ARL el informe del accidente de trabajo en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, ordenando inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y la conformación del comité investigador y las demás medidas que se consideren necesarias y suficiente para reducir al máximo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos por la legislación vigente.

ARTÍCULO 143. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, la persona trabajadora lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, para que éstos lo reporten, gestionen los primeros auxilios, provean la asistencia médica. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cesa la incapacidad.

ARTÍCULO 144. El accidente no mortal se denominará como **Accidente GRAVE**, cuando como consecuencia de este se genere una amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral como compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza del campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.

Se deberá investigar el accidente de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador de la Empresa, en compañía de un Profesional Especialista en Salud Ocupacional contratado para este fin.

PARÁGRAFO 1. TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S. reportará los accidentes graves mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independiente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 145. **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, caso en el cual sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente del que la persona trabajadora no haya dado el aviso correspondiente o se haya demorado en darlo sin justa causa.

ARTÍCULO 146. El grave incumplimiento por parte de la persona trabajadora de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (S.G-S.S.T.) de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

ARTÍCULO 147. De todo accidente e incidente la Empresa en conjunto con la entidad Administradora de Riesgos Laborales (ARL) adscrita llevarán los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales si los hubiere, la declaración de estos y se hará la investigación en los términos de la resolución 1401 de 2007 o norma que modifique, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales.

PARÁGRAFO 1. Todo accidente e incidente de trabajo será investigado por parte del responsable del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo a través del procedimiento respectivo.

ARTÍCULO 148. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleado a la entidad Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la entidad promotora de salud (EPS), en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 149. La empresa llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán, en cada caso, determinar la

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el Decreto 472 de 2015 o norma que modifique.

ARTÍCULO 150. En todo caso, en lo referente a los asuntos de que trata este capítulo, tanto **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, como la población trabajadora, se someterán a las normas de Riesgos Laborales del Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1072 de 2015 y el Decreto 052 de 2017 y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, la Ley 1562 de 2.012 del Sistema General de Riesgos Laborales y Decreto 1072 de 15 de junio de 2.015 capítulo 6 Artículo 2.2.4.6.1 que aborda el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 151. COPASST. La empresa **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, tendrá un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo que estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de la población trabajadora con sus respectivos suplentes de acuerdo con el número de personas trabajadoras. Los representantes de cada una de las partes del COPASST tendrán las siguientes funciones:

- a. Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- b. Proponer y participar en actividades de capacitación en salud y seguridad en el trabajo dirigidas a la población trabajadora, superiores y directivos de la empresa o establecimientos de trabajo.
- c. Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud y seguridad en el trabajo, en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes;
- d. Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

- e. Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado;
- f. Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por la población trabajadora en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- g. Estudiar y considerar las sugerencias que presenten la población trabajadora, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- h. Servir como organismo de coordinación entre el empleador y la población trabajadora en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de la población trabajadora relacionados con la salud ocupacional;
- i. Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente resolución.
- j. Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, la población trabajadora y las autoridades competentes.
- k. Las demás funciones que le señalen las normas sobre salud ocupacional.

CAPÍTULO XIX
CONDUCTA ÉTICA

ARTÍCULO 152: La población trabajadora deberá observar que las actuaciones que se desarrollen por y/o a nombre de la empresa, deberán siempre mantener una intachable conducta, ética y moral; por lo tanto, ningún empleado podrá solicitar o aceptar regalos, dádivas, comisiones, préstamos, privilegios, favores.

En todas las actuaciones y relaciones en representación de la empresa, deberán primar los principios de legalidad, transparencia, objetividad, liderazgo, respeto,

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

imparcialidad, responsabilidad, integridad y economía, y en todo caso lo más favorable y/o conveniente para la empresa.

PARÁGRAFO 1: Ningún empleado de la Empresa podrá revelar, difundir, extraer o hacer uso de información confidencial, estratégica o privilegiada que pueda beneficiar o favorecer a un tercero (persona natural o jurídica) o causar un perjuicio a la organización. Asimismo, queda terminantemente prohibido obviar, alterar, adulterar, falsificar, destruir o modificar de manera parcial o total cualquier tipo de información institucional.

El incumplimiento de este capítulo será considerado falta grave.

CAPÍTULO XX
PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 153. Todo trabajador está obligado a desempeñar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que le haya sido asignado, lo cual implica realizar el trabajo siguiendo las normas particulares del proceso o técnica del oficio respectivo, así como las indicaciones, instrucciones o recomendaciones impartidas por la empresa, con el objetivo de lograr la mejor calidad y eficiencia posible en el menor tiempo.

La población trabajadora tiene los siguientes deberes y obligaciones:

1. Mantener respeto, subordinación y cumplimiento de las instrucciones impartidas por los superiores jerárquicos.
2. Actuar con lealtad, buena fe, ética y responsabilidad en el desarrollo de sus funciones.
3. Ejecutar personalmente las labores asignadas en el contrato de trabajo.
4. Acatar las órdenes, protocolos, manuales operativos y reglamentos internos de la empresa.
5. Mantener relaciones respetuosas con compañeros, superiores, usuarios, pacientes y terceros.
6. Evitar conductas que generen conflictos, afecten el clima laboral o la prestación del servicio.
7. Actuar con veracidad, transparencia y responsabilidad en todas las actuaciones laborales.
8. Cumplir estrictamente los protocolos de atención prehospitalaria, traslado asistencial y manejo del paciente.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

9. Realizar el chequeo preoperacional de ambulancias, equipos biomédicos y elementos de atención antes y después de cada servicio.
10. Informar de manera inmediata cualquier daño, falla o novedad de equipos, vehículos o insumos.
11. Garantizar el adecuado uso, conservación y custodia de los equipos médicos, dispositivos biomédicos, ambulancias y elementos de dotación.
12. Permanecer disponible y en el lugar asignado durante la jornada laboral o mientras se encuentre en turno operativo.
13. Reportar oportunamente cualquier evento adverso, incidente o situación que afecte la seguridad del paciente o la operación del servicio.
14. Cumplir los tiempos de respuesta, rutas asignadas y directrices del SEM.
15. Cumplir estrictamente las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
16. Usar correctamente los elementos de protección personal suministrados por la empresa.
17. Abstenerse de presentarse a laborar bajo efectos de alcohol, sustancias psicoactivas o cualquier condición que afecte la operación segura del servicio.
18. Cumplir las normas de seguridad vial, conducción defensiva y protocolos de transporte sanitario.
19. Informar cualquier condición de salud que pueda poner en riesgo la prestación del servicio o la seguridad del paciente.
20. Participar en capacitaciones, simulacros y entrenamientos obligatorios en atención prehospitalaria, emergencias y seguridad.
21. Dar uso adecuado a vehículos, equipos biomédicos, comunicaciones, insumos y demás recursos asignados.
22. Abstenerse de utilizar los recursos de la empresa para fines personales o no autorizados.
23. No divulgar información de pacientes, servicios, rutas o procedimientos operativos sin autorización.
24. Mantener reserva absoluta sobre la información clínica, operativa y administrativa de la empresa.
25. Reportar cualquier anomalía en sistemas, equipos o procesos que pueda afectar la operación del servicio.
26. Cumplir puntualmente los horarios, turnos y cambios de programación autorizados.
27. No abandonar el puesto de trabajo o servicio sin autorización previa.
28. Atender con diligencia, cuidado y profesionalismo cada servicio asignado.
29. Colaborar activamente en situaciones de emergencia, siniestros o eventos de alto riesgo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

30. Mantener la presentación personal adecuada y el uso correcto del uniforme institucional.
31. Firmar y atender las comunicaciones emitidas por la empresa.
32. Cumplir las demás obligaciones derivadas del contrato de trabajo, manuales operativos, circulares y normatividad aplicable.

PARÁGRAFO 1: La empresa proporcionará, adecuará y mantendrá en condiciones seguras los lugares, vehículos, equipos biomédicos y demás recursos de trabajo, con el fin de garantizar la seguridad, salud e integridad de la población trabajadora, adoptando las medidas de higiene, bioseguridad y prevención de riesgos necesarias conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

PARÁGRAFO 2: El empleador podrá implementar medidas de control y seguridad en las instalaciones, vehículos y recursos de la empresa, tales como sistemas de videovigilancia, controles de acceso, registro de ingreso y salida, biometría, pruebas de alcoholemia o sustancias psicoactivas, y demás mecanismos orientados a garantizar la seguridad operacional, la protección de los pacientes, la custodia de los bienes y el cumplimiento de los protocolos institucionales, de conformidad con la normativa vigente.

PARÁGRAFO 3 – PERSONAL OPERATIVO Y DE CONDUCCIÓN: Son obligaciones y responsabilidades especiales del personal encargado de la operación de vehículos, equipos médicos y atención prehospitalaria, las siguientes:

1. Mantener adecuada presentación personal, aseo y uso correcto de la dotación y elementos de protección personal suministrados por la empresa.
2. Realizar el chequeo preoperacional diario de ambulancias, equipos biomédicos, dispositivos de comunicación y demás elementos asignados antes y después de cada servicio.
3. Garantizar el uso, cuidado, limpieza y correcto funcionamiento de los equipos médicos, biomédicos y vehículos asignados, informando oportunamente cualquier novedad.
4. Cumplir estrictamente las normas de seguridad vial, protocolos de transporte asistencial y lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
5. Verificar que los documentos del vehículo (SOAT, revisión técnico-mecánica, pólizas y demás exigidos por la ley) se encuentren vigentes, e informar cualquier irregularidad o vencimiento.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

6. En caso de accidente de tránsito o evento adverso, informar de manera inmediata a la empresa, seguir los procedimientos establecidos, tomar registro fotográfico o audiovisual cuando sea posible, recopilar la información de los involucrados y atender las instrucciones de las autoridades competentes y de la empresa.

ARTÍCULO 154. SALA AMIGA DE LA FAMILIA LACTANTE DEL ENTORNO LABORAL. TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S. garantizará, cuando legalmente se encuentre obligada conforme a la normatividad vigente, la implementación y funcionamiento de la Sala Amiga de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de conformidad con las disposiciones expedidas por el Ministerio de Salud y Protección Social.

La Sala Amiga de la Familia Lactante deberá contar con condiciones adecuadas de privacidad, higiene, salubridad y comodidad, permitiendo a las trabajadoras en período de lactancia realizar la extracción, conservación y almacenamiento de leche materna durante la jornada laboral.

Las trabajadoras autorizadas para el uso de este espacio deberán cumplir los protocolos internos de higiene, limpieza, bioseguridad, conservación y uso adecuado establecidos por la empresa.

TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S. podrá expedir protocolos, instructivos, formatos y lineamientos internos relacionados con el funcionamiento y uso de la Sala Amiga de la Familia Lactante del Entorno Laboral, los cuales serán de obligatorio cumplimiento para la población trabajadora usuaria de este espacio.

CAPÍTULO XXI
DEL ORDEN JERÁRQUICO DE TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA
IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 155. Para efectos de autoridad y ordenamiento en **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** el orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes es el siguiente, teniendo en cuenta el orden descendente, así:

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**



PARÁGRAFO 1. De los cargos anteriores y sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones internas tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a la población trabajadora de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, los siguientes:

a. Gerente.

PARÁGRAFO 2. La población trabajadora podrá formular reclamos respetuosos ante su superior inmediato de conformidad con la jerarquía establecida en este reglamento.

PARÁGRAFO 3. El trámite de cargos, descargos y la adopción de decisiones disciplinarias será competencia de la Gerencia de la empresa o de la persona en quien esta delegue dicha función, conforme a la estructura organizacional establecida.

La decisión sobre los recursos de reposición que se interpongan contra las decisiones disciplinarias será de competencia exclusiva de la Gerencia.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

PARÁGRAFO 4. La Gerencia constituye la máxima autoridad administrativa para la población trabajadora, excepto para el cargo de Gerente que lo será la Asamblea General de Accionistas.

PARÁGRAFO 5. Son personas trabajadoras de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** todas las personas que prestan sus servicios lícitos y personales para la organización en virtud de sus respectivos Contratos Individuales de Trabajo, siempre y cuando perciban su remuneración directamente de la Empresa.

CAPÍTULO XXII TRABAJOS PROHIBIDOS

ARTÍCULO 156. Considerando las actividades que desarrolla **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, no se señalan en el presente Reglamento labores prohibidas. Pero si en un futuro se ejecutaren, de manera que implique grave riesgo para la salud, integridad física o psíquica, éstos no se emplearán para ejercer tales funciones y la empresa se registrará por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 157. La población trabajadora menor de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

ARTÍCULO 158. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de quince (15) y menos de diecisiete (17), sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 6:00 P.M.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 P.M.

PARÁGRAFO 1. Los adolescentes entre 15 y menos 18 años en caso de maternidad, conforme lo establecido por el artículo 116 de la Ley 1098 de 2006, tendrá un horario de práctica así: a partir del séptimo mes gestación y durante la lactancia, hasta las seis (6) p. m. con máximo cuatro (4) horas diarias, para un total de veinte (20) horas a la semana.

ARTÍCULO 159. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cérúza, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 160. Los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas o que requieran grandes esfuerzos.

CAPÍTULO XXIII
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA TRANSPORTE MEDICO DE
EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S. Y LA POBLACIÓN
TRABAJADORA

ARTÍCULO 161. Son obligaciones especiales de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.:**

1. Poner a disposición de la población trabajadora los instrumentos, equipos, insumos y materiales necesarios para la ejecución de las labores contratadas.
2. Proporcionar instalaciones seguras, adecuadas y en condiciones de higiene, así como los elementos de protección personal requeridos para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
3. Prestar de manera inmediata los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, y disponer de los recursos exigidos por la normatividad vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo.
4. Pagar la remuneración pactada en los términos, condiciones, períodos y lugares establecidos en el contrato de trabajo.
5. Guardar absoluto respeto por la dignidad humana, la integridad, creencias y derechos de la población trabajadora.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

6. Conceder las licencias, permisos y descansos a los que tenga derecho la población trabajadora conforme a la ley y al presente reglamento.
7. Expedir, a solicitud de la persona trabajadora, certificaciones laborales que indiquen tiempo de servicio, cargo desempeñado y salario devengado, así como gestionar el examen médico de egreso cuando corresponda.
8. Asumir los gastos de traslado de la persona trabajadora cuando, por necesidades del servicio, deba cambiar de residencia, en los términos previstos por la ley.
9. Garantizar el reconocimiento de los derechos asociados a maternidad, lactancia y estabilidad laboral reforzada, conforme a la normatividad vigente.
10. Llevar los registros exigidos por la ley respecto de la vinculación de personas menores de edad, cuando legalmente proceda.
11. Velar por la prohibición de fumar, vapear o consumir sustancias similares en las áreas de trabajo y en los espacios donde se presten servicios o se tenga contacto con usuarios o pacientes.
12. Manejar la información de la población trabajadora conforme a la Ley 1581 de 2012 y demás normas sobre protección de datos personales.
13. Expedir los certificados de terminación de la relación laboral dentro de los términos legales, incluyendo aquellos requeridos para el mecanismo de protección al cesante.
14. Implementar, mantener y hacer seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
15. Afiliar y mantener afiliada a toda la población trabajadora al Sistema de Seguridad Social Integral, conforme a la normatividad vigente.
16. Suministrar los elementos de protección personal, dotación y equipos necesarios para la ejecución segura de las labores, garantizando su calidad, funcionalidad y adecuada desinfección cuando aplique.
17. Adoptar medidas para proteger a la población trabajadora en estado de embarazo o lactancia, evitando su exposición a condiciones o riesgos que puedan afectar su salud o la del menor.
18. Cumplir y hacer cumplir el presente reglamento interno de trabajo, así como las disposiciones legales aplicables a la actividad de la empresa.
19. Capacitar a la población trabajadora en materia de seguridad y salud en el trabajo, planes de emergencia, protocolos operativos y demás temas relacionados con la actividad de la empresa.
20. Cumplir las obligaciones derivadas de la normativa sobre protección de datos personales y seguridad de la información.
21. Capacitar a la población trabajadora en el manejo adecuado de la información reservada, confidencial y sensible.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

22. Adoptar políticas y medidas orientadas a proteger la seguridad y salud de la población trabajadora, así como la continuidad y calidad del servicio.
23. Garantizar la participación de la población trabajadora en los comités establecidos por la ley y por la empresa (COPASST, Comité de Convivencia Laboral, investigación de incidentes y demás instancias aplicables).
24. Actualizar el presente reglamento interno cuando se presenten cambios normativos o necesidades operativas, garantizando su debida socialización y divulgación a la población trabajadora.

ARTÍCULO 162. Además de las obligaciones normales a cargo del empleador, son obligaciones especiales para con el aprendiz de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.:**

1. Garantizar el acceso del aprendiz a la capacitación laboral y concederle licencia no remunerada cuando la actividad académica así lo requiera.
2. Facilitarle todos los medios para que pueda recibir la formación profesional, metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
3. Pagarle la cuota de sostenimiento prevista en la ley.
4. Afiliar a la seguridad social en salud y a la ARL a todos los aprendices que laboren a su servicio.
5. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

Durante la fase práctica o formación dual, el aprendiz estará afiliado al sistema de seguridad social integral, incluyendo salud, pensiones y riesgos laborales, bajo el régimen de trabajadores dependientes, y la empresa patrocinadora cubrirá la cotización correspondiente. El aporte al sistema de riesgos laborales será conforme al nivel de riesgo de la empresa y las funciones desempeñadas por el aprendiz.

El aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual de acuerdo con lo establecido por la ley, como mínimo el equivalente al 75% del salario mínimo

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

legal mensual vigente en la fase lectiva, y el equivalente al 100% en la fase práctica o formación dual.

6. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubieren aprendido.
7. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen de forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social integral, incluyendo salud, pensiones y riesgos laborales, bajo el régimen de trabajadores dependientes. La empresa patrocinadora será responsable de cubrir la cotización correspondiente, conforme a la normatividad vigente, y el aporte a riesgos laborales será determinado de acuerdo con el nivel de riesgo de la empresa y las funciones desempeñadas por el aprendiz

ARTÍCULO 163. Son obligaciones especiales de toda la población de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.:**

1. Realizar personalmente las funciones asignadas, en los términos del contrato de trabajo, acatando el presente reglamento, los protocolos asistenciales, administrativos y operativos de la empresa, así como las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores conforme a la estructura jerárquica.
2. Ejecutar sus labores con buena fe, responsabilidad, ética profesional, diligencia, honestidad y compromiso, garantizando la adecuada prestación del servicio de transporte asistencial de pacientes.
3. Guardar reserva absoluta sobre la información clínica, operativa, administrativa y financiera a la que tenga acceso con ocasión de sus funciones, absteniéndose de divulgarla a terceros sin autorización expresa, salvo requerimiento de autoridad competente.
4. Confidencialidad: Toda la información relacionada con pacientes, historias clínicas, rutas, procedimientos, bases de datos, usuarios y operación de la empresa será considerada reservada. Su uso será exclusivo para el cumplimiento de las funciones asignadas. Su divulgación, reproducción o uso indebido constituirá falta grave, incluso en una sola ocasión.
5. Brindar atención humanizada, respetuosa, oportuna y segura a pacientes, usuarios, familiares, instituciones de salud y demás partes interesadas, garantizando la dignidad humana en todo momento.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

6. Cuidar, conservar y utilizar adecuadamente los vehículos de ambulancia, equipos biomédicos, insumos médicos, dispositivos de comunicación y demás elementos entregados para el cumplimiento de sus funciones, respondiendo por su uso indebido o negligente.
7. Mantener un comportamiento ético, respetuoso y profesional con superiores, compañeros de trabajo, pacientes y usuarios del servicio, evitando conductas que afecten la convivencia laboral o la imagen institucional.
8. Informar oportunamente cualquier novedad, riesgo, evento adverso, incidente o situación que pueda afectar la prestación del servicio o la seguridad del paciente, la tripulación o los bienes de la empresa.
9. Prestar colaboración inmediata en situaciones de emergencia, siniestro, desastre o eventos que comprometan la vida, la salud o los bienes de la empresa o de terceros, dentro del marco de sus competencias.
10. Cumplir estrictamente las normas de bioseguridad, seguridad del paciente, seguridad vial y salud en el trabajo, así como los protocolos de limpieza, desinfección y manejo de residuos hospitalarios.
11. Mantener actualizados sus datos personales, dirección, teléfono, estado civil y demás información relevante en el área de Talento Humano, informando de manera inmediata cualquier cambio.
12. Mantener en todo momento el orden, aseo personal, presentación adecuada y uso correcto del uniforme institucional, conforme a los lineamientos de la empresa.
13. Presentarse puntualmente a los turnos asignados, en condiciones óptimas físicas y mentales para la prestación del servicio, y someterse a los controles de ingreso, permanencia y salida establecidos por la empresa.
14. Realizar entrega formal del turno a la persona que lo releve, incluyendo reporte de novedades, estado del vehículo, inventario de insumos médicos, equipos y pendientes operativos.
15. Solicitar los cambios de turno por escrito con mínimo cinco (5) días hábiles de antelación. En casos excepcionales debidamente justificados, podrán ser evaluados por la jefatura inmediata.
16. Tratar con respeto, empatía y cordialidad a pacientes en condición crítica o vulnerable, familiares y usuarios, incluso en situaciones de alta presión o emergencia.
17. Cumplir cabalmente las funciones asignadas según su cargo, así como los protocolos clínicos, administrativos y operativos establecidos por la empresa.
18. Desempeñar sus labores con máximo rendimiento, responsabilidad y cuidado, garantizando la continuidad, oportunidad y calidad del servicio de transporte asistencial.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

19. Someterse a evaluaciones de desempeño, auditorías clínicas, operativas y administrativas que realice la empresa.
20. Cumplir estrictamente los procedimientos establecidos para solicitud de permisos, incapacidades, ausencias y demás novedades laborales.
21. Abstenerse de comprometer su salario o ingresos con descuentos voluntarios o de ley que excedan los límites permitidos por la normatividad laboral vigente.
22. Reportar de manera inmediata cualquier accidente de trabajo, incidente vial, evento adverso o enfermedad relacionada con el servicio, tanto a su jefe inmediato como al área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
23. Informar oportunamente cualquier incapacidad médica, remitiendo el soporte correspondiente dentro de los términos establecidos por la empresa y la ley.
24. Cumplir estrictamente las recomendaciones médicas, incapacidades, tratamientos y restricciones laborales emitidas por las entidades del Sistema de Seguridad Social en Salud.
25. Asistir puntualmente a capacitaciones, entrenamientos, simulacros, cursos de actualización clínica, seguridad vial y demás actividades programadas por la empresa.
26. Aplicar y replicar los conocimientos adquiridos en capacitaciones en beneficio del equipo de trabajo y la mejora continua del servicio.
27. Abstenerse de realizar actividades laborales o extralaborales que pongan en riesgo su salud física o mental y afecten su desempeño en el servicio de emergencias.
28. Acatar los controles de seguridad implementados por la empresa para prevenir pérdidas, hurto de insumos, medicamentos, equipos o información.
29. Suministrar información veraz, completa y actualizada sobre su estado de salud, especialmente cuando pueda afectar la prestación del servicio asistencial o la seguridad del paciente.
30. Cumplir estrictamente con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo políticas, procedimientos y protocolos establecidos.
31. Informar oportunamente condiciones inseguras, riesgos o peligros detectados en su entorno laboral o durante la operación del servicio.
32. Participar activamente en actividades de formación en seguridad del paciente, atención prehospitalaria, seguridad vial y SG-SST.
33. Firmar constancia de recibido de circulares, memorandos, notificaciones y demás comunicaciones emitidas por la empresa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

34. Respetar la jornada laboral establecida, cumpliendo horarios de ingreso, salida, disponibilidad y tiempos de relevo conforme a la programación de turnos.
35. Las demás obligaciones derivadas de la naturaleza del cargo, del contrato de trabajo, del presente reglamento, manuales de funciones, protocolos clínicos o instrucciones impartidas por la empresa.

PARÁGRAFO 1. El empleador podrá exigir a la persona trabajadora la prestación del servicio en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del empleado o impliquen perjuicios para él.

Los gastos que se originen con el traslado, si a ello hubiere lugar, serán cubiertos por el empleador de conformidad con lo establecido en la ley.

La persona trabajadora se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del empleado y no se le causen perjuicios, todo sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos de la persona trabajadora.

ARTÍCULO 164. Además de las obligaciones que la ley laboral establece para todo aprendiz, son obligaciones especiales del aprendiz, las siguientes:

1. Asistir de manera puntual y constante tanto a los cursos como al lugar de trabajo, mostrando diligencia y aplicación en sus labores. La persona trabajadora deberá cumplir con el régimen de aprendizaje, así como con las órdenes y reglamentos establecidos tanto por el SENA o la entidad educativa, como por la empresa.
2. Procurar el mayor rendimiento en sus estudios.

ARTÍCULO 165. Además de las obligaciones que rigen para la población trabajadora son obligaciones especiales para jefes de los diferentes departamentos y/o cargos con asignación de personal de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, las siguientes:

1. La obediencia y especial fidelidad para con **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**
2. Planificar, organizar, dirigir, coordinar, controlar e impulsar el trabajo de su equipo, con el fin de garantizar que las tareas se realicen conforme a las normas

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.
de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**,
cumpliendo con los estándares de calidad establecidos.

3. Mantener una comunicación clara y respetuosa que favorezca buenas relaciones tanto con su equipo de trabajo como con sus superiores, evitando cualquier tipo de maltrato verbal o escrito en las orientaciones, directrices o solicitudes.
4. Conocer, cumplir y alinear todas sus acciones y orientaciones laborales con las políticas, reglamentos, normas y procedimientos de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**
5. Fomentar y hacer cumplir la disciplina dentro del equipo a su cargo.
6. Informar y consultar oportunamente con sus superiores sobre cualquier problema o conflicto que pueda surgir en el entorno laboral.
7. Cumplir con los principios y valores de la empresa, tanto en el comportamiento personal como profesional. Esto implica actuar de acuerdo con las políticas, procedimientos, normas internas y el manual de convivencia de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**
8. Promover un ambiente de respeto, transparencia y responsabilidad dentro de la organización, asegurándose de que su actitud sea un modelo a seguir para el equipo de trabajo. Además, esto incluye tratar a todos los colaboradores con cortesía y consideración, demostrar integridad en las decisiones laborales y personales, y cumplir con las expectativas establecidas para la conducta en el lugar de trabajo.
9. Velar por la seguridad del personal bajo su responsabilidad, asegurándose de que se cumplan las normas e instrucciones relacionadas con la seguridad laboral y fomentando el uso adecuado de los equipos de protección y dotación proporcionados por **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**
10. Informar oportunamente, por escrito, al departamento de Recursos Humanos y/o quien haga sus veces sobre las faltas cometidas por el personal a su cargo, para que se sigan los procedimientos establecidos en la Ley y el Reglamento Interno de Trabajo, y se apliquen las sanciones correspondientes según la gravedad de la falta.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

11. Notificar a su superior y a la gerencia sobre cualquier incumplimiento del manual de convivencia por parte del personal a su cargo, manteniendo la confidencialidad durante la investigación que se inicie.

**CAPÍTULO XXIV
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA TRANSPORTE MEDICO DE
EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S. Y LA POBLACIÓN
TRABAJADORA**

ARTÍCULO 166. Se prohíbe a **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.:**

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a la población trabajadora, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
2. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo y la ley 1527 de 2012 a saber:
 - Las Cooperativas y Cajas de Ahorro pueden ordenar Descuentos y retenciones en los casos en que autorice la ley hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice. Igualmente se podrá retener hasta un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones por cuota de alimentos, mediante orden judicial, conforme a lo dispuesto en las normas del procedimiento civil.
 - Cuotas destinadas a la seguridad social.
3. **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** puede retener el valor de las cesantías hasta que la justicia decida, por alguna de las siguientes causas:
 - Por todo acto delictuoso cometido contra la empresa, jefes de las diferentes dependencias o los parientes de éstos, dentro del segundo grado

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

consanguinidad y primero de afinidad, o el personal directivo de
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

- Por daños materiales graves ocasionados intencionalmente o por culpa grave a los edificios, instalaciones, vehículos, ambulancias, equipos biomédicos, maquinaria, instrumentos, insumos o demás bienes de propiedad de la empresa o relacionados con la prestación del servicio.
 - Cuando la persona trabajadora revele secretos técnicos o comerciales, o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa. En estos casos la empresa debe iniciar, tramitar y culminar el proceso penal tendiente a comprobar el delito cometido.
 - Los casos establecidos por la Ley.
4. Obligar en cualquier forma a la población trabajadora a comprar mercancías o adquirir servicios que establezca la empresa.
 5. Exigir o aceptar dinero de la población trabajadora como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones del trabajo.
 6. Limitar o presionar en cualquier forma a la población trabajadora en el ejercicio de su derecho de asociación.
 7. Imponer a la población trabajadora obligaciones de carácter religioso o político, dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 8. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
 9. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones.
 10. El empleador tiene prohibido utilizar en las certificaciones mencionadas en el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que puedan perjudicar los intereses de la persona trabajadora, así como adoptar prácticas como el sistema de "lista negra", en cualquiera de sus modalidades, con el fin de evitar que la población trabajadora que termine su relación laboral con la empresa pueda ser contratada por otras empresas.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

11. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a la población trabajadora los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a la población trabajadora, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
12. Despedir sin justa causa comprobada a la población trabajadora que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
13. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de la población trabajadora o que ofenda su dignidad.
14. Discriminar a la población trabajadora por razones de género, creencias religiosas, políticas o culturales.
15. Incurrir en comportamientos de hostigamientos o de acoso laboral.

ARTÍCULO 167. Se prohíbe a la población trabajadora de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.:**

1. Cualquier forma de violencia sexual en el entorno laboral, incluyendo conductas no consensuadas, comentarios, insinuaciones o cualquier acto que afecte la dignidad e integridad de las personas.
2. Cualquier tipo de agresión física, verbal o psicológica contra compañeros, superiores, pacientes, usuarios, proveedores o terceros relacionados con la operación del servicio.
3. Sustraer, ocultar o apropiarse de bienes de la empresa o de terceros, incluyendo insumos médicos, equipos biomédicos, documentación clínica, formatos o elementos de las ambulancias.
4. Divulgar información reservada de la empresa, pacientes, rutas, operación, bases de datos, historias clínicas o información administrativa sin autorización expresa.
5. Entregar información falsa, inexacta o adulterada que afecte la operación del servicio, la seguridad del paciente o los intereses de la empresa.
6. Presentarse a laborar bajo efectos de alcohol, sustancias psicoactivas, narcóticos o cualquier sustancia que altere el desempeño seguro del servicio asistencial.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

7. Consumir alcohol, sustancias psicoactivas o fumar dentro de las instalaciones de la empresa, ambulancias o durante la prestación del servicio.
8. Portar armas de cualquier clase en el lugar de trabajo, ambulancias o durante la prestación del servicio, salvo autorización legal expresa.
9. Faltar al trabajo sin justa causa o sin autorización previa.
10. Suspender, interrumpir o ralentizar injustificadamente la prestación del servicio de transporte médico de emergencia.
11. Llegar tarde al turno asignado o abandonar el servicio antes de su finalización sin autorización.
12. Realizar colectas, rifas, ventas o actividades de recaudo dentro de la empresa sin autorización de la gerencia.
13. Realizar esquemas de captación de dinero no autorizados (cadenas, pirámides, colectas u otros) dentro de la empresa o entre trabajadores.
14. Interferir en la libertad de asociación sindical o en la decisión de afiliación o retiro de organizaciones sindicales.
15. Dar uso indebido a los vehículos de ambulancia, equipos biomédicos, insumos médicos, herramientas tecnológicas o cualquier bien asignado.
16. Ejecutar actos que pongan en riesgo la vida, salud, seguridad del paciente, compañeros o terceros, o que afecten vehículos, equipos o infraestructura.
17. Abandonar el puesto de trabajo o distraerse durante la jornada laboral en actividades ajenas al servicio.
18. Realizar actividades personales durante la prestación del servicio sin autorización.
19. Retirarse del lugar de trabajo o de la ambulancia en servicio sin autorización previa.
20. Enviar o compartir información ofensiva, discriminatoria o inapropiada mediante medios electrónicos institucionales.
21. Compartir credenciales, claves o accesos a sistemas de la empresa o utilizar los de terceros.
22. Disponer indebidamente de dinero, títulos, documentos o valores entregados para la operación del servicio.
23. Dormir, distraerse o incurrir en conductas que afecten la atención del servicio durante la jornada laboral.
24. Permanecer en áreas no autorizadas o fuera de su puesto de trabajo sin justificación.
25. Discriminar, acosar o tratar de forma inapropiada a compañeros, pacientes o usuarios por cualquier condición.
26. Publicar o difundir información institucional sin autorización.
27. Convocar reuniones no autorizadas dentro de la empresa o durante el servicio.
28. Delegar funciones sin autorización del superior jerárquico.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

29. Realizar actos dolosos o negligentes que afecten la operación del servicio o la imagen de la empresa.
30. Incumplir políticas de manejo de dinero, pagos, recaudos o manejo de recursos de la empresa.
31. Realizar cualquier conducta que afecte la seguridad del paciente, la operación o la estabilidad de la empresa.
32. Usar equipos, redes, sistemas o dispositivos de la empresa para fines personales o no autorizados.
33. Realizar trabajos externos que interfieran con el cumplimiento de sus funciones.
34. Divulgar bases de datos, información clínica o administrativa sin autorización.
35. No utilizar los elementos de protección personal o equipos de bioseguridad obligatorios.
36. Incurrir en actos de indisciplina, negligencia o mal comportamiento durante la jornada laboral.
37. Extralimitarse en el ejercicio de sus funciones o actuar sin autorización.
38. Amenazar, agredir o intimidar a superiores, compañeros o usuarios.
39. Usar lenguaje ofensivo, discriminatorio o irrespetuoso en el entorno laboral o durante el servicio.
40. Utilizar dispositivos de almacenamiento no autorizados en equipos institucionales.
41. No reportar pérdida, daño o novedad de equipos, medicamentos o insumos.
42. Usar el uniforme institucional en contextos no autorizados o que afecten la imagen de la empresa.
43. Usar celulares, dispositivos electrónicos o elementos distractores durante la atención del paciente o conducción de ambulancia.
44. Ingresar a áreas restringidas sin autorización.
45. Difundir información injuriosa o irrespetuosa sobre la empresa o sus trabajadores.
46. Incitar al incumplimiento de órdenes o protocolos institucionales.
47. Retrasar injustificadamente reportes, entregas o rendiciones de cuentas operativas.
48. Manipular equipos o vehículos sin autorización o en condiciones inseguras.
49. Presentarse en condiciones de aseo inadecuadas que afecten la prestación del servicio.
50. Cometer errores graves por negligencia en el manejo de pacientes, equipos o documentación.
51. Alterar registros clínicos, operativos o administrativos.
52. Cambiar turnos sin autorización.
53. Usar credenciales ajenas o permitir su uso por terceros.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

54. Generar conflictos de interés por relaciones personales dentro del servicio.
55. Simular enfermedad o accidente.
56. Encargar labores personales a otros trabajadores sin autorización.
57. Dar uso indebido a insumos médicos o desperdiciarlos.
58. Comercializar, vender o negociar bienes y/o servicios de la empresa sin autorización.
59. Sabotear información, procesos o atención de pacientes.
60. Permitir acceso de personas no autorizadas a ambulancias, bases o instalaciones.
61. Usar uniformes o equipos para fines distintos al servicio.
62. Falsificar documentos, reportes clínicos, registros o certificaciones.
63. Realizar o facilitar fraude en cesantías o prestaciones laborales.
64. Presentar documentos falsos para trámites laborales o asistenciales.
65. Conducir ambulancias sin autorización, sin licencia vigente o sin entrenamiento requerido.
66. Transportar personas o elementos no autorizados en ambulancias.
67. Retirar vehículos, equipos o insumos sin autorización.
68. Desacreditar o difamar a la empresa, pacientes o personal.
69. Dañar, destruir o alterar documentación clínica, operativa o administrativa.
70. Extraer información de sistemas sin autorización.
71. Recibir dádivas, regalos o beneficios de pacientes, proveedores o terceros que comprometan la imparcialidad del servicio.
72. Crear redes sociales o medios de comunicación en nombre de la empresa sin autorización.
73. Participar en actividades de lavado de activos, financiación del terrorismo o actividades ilícitas.
74. Incumplir políticas de transparencia, ética empresarial o participar en actos de corrupción.

PARÁGRAFO 1. La grave violación de las prohibiciones y obligaciones laborales tanto por el empleador como por la persona trabajadora faculta a la otra parte para terminar por justa causa el contrato.

CAPÍTULO XXV
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y
PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 168. Para efectos del presente Reglamento de Trabajo, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre una

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

persona trabajadora, 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 de este.

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral establecidos por **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** tienen como objetivo generar una conciencia colectiva en torno al respeto mutuo y la convivencia armónica en el lugar de trabajo, fomentando un ambiente laboral digno y justo, en el que se protejan la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 169. El Acoso Laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato Laboral.** Todo acto de violencia física o moral, abuso sexual, o agresión verbal que lesione la integridad de la persona trabajadora o afecte su derecho a la intimidad y buen nombre.
2. **Persecución Laboral.** Conductas reiteradas y arbitrarias cuyo propósito sea inducir la renuncia de la persona trabajadora, como la descalificación sistemática, la carga excesiva de trabajo, o cambios arbitrarios de horario.
3. **Discriminación Laboral.** Tratamientos diferenciados basados en raza, género, origen familiar, religión, preferencias políticas o cualquier otro criterio que no sea razonable desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento Laboral.** Acciones que dificulten el cumplimiento del trabajo, como la privación o destrucción de insumos o información necesaria para realizar las tareas, u obstruir el acceso a herramientas y recursos.
5. **Inequidad Laboral.** Asignación de funciones o menosprecio de la persona trabajadora.
6. **Desprotección Laboral.** Situaciones en las que se pone en riesgo la integridad de la persona trabajadora debido a la falta de medidas mínimas de seguridad y protección en su entorno laboral.

ARTÍCULO 170. Conductas que “NO” constituyen Acoso Laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Actos legítimos de ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador, conforme a la ley.
2. Exigencias razonables de fidelidad y lealtad laboral.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

3. Circulares o memorandos que busquen mejorar la eficiencia o rendimiento laboral dentro de parámetros objetivos y razonables.
4. Actos para dar por terminado el contrato de trabajo conforme a la ley.
5. Exigencia de cumplimiento de los deberes legales de los trabajadores.
6. Exigencia de cumplimiento de las normas contenidas en el reglamento interno o en los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 171. Para la prevención del acoso laboral, **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** ha establecido los siguientes mecanismos:

1. **Capacitación y sensibilización:** Impartir información sobre la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025 mediante campañas de divulgación, conversatorios y capacitaciones sobre las conductas que constituyen acoso laboral y las medidas para su prevención.
2. **Espacios de diálogo:** Crear espacios periódicos para la evaluación y mejora de las condiciones laborales que promuevan la convivencia y armonía dentro de la empresa.
3. **Diseño de actividades participativas:** Fomentar la construcción de valores y hábitos que promuevan la convivencia laboral. Además, se formularán recomendaciones constructivas sobre situaciones que puedan afectar la convivencia en la empresa.

Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 172. El procedimiento para la resolución de quejas por acoso laboral será el siguiente, garantizando confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria según lo dispuesto por la ley:

1. **Comité de Convivencia Laboral:** De conformidad con la Resolución 3461 de 2025, se mantendrá actualizado un comité bipartito en cada centro de trabajo. La conformación del comité será ajustada de acuerdo con el número de trabajadores de la empresa de la siguiente manera:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

- Cuando la empresa tenga menos de cinco (5) trabajadores: El comité estará compuesto por un (1) representante de la población trabajadora y un (1) representante del empleador.
- Cuando la empresa tenga más de cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores: El comité será bipartito, compuesto por un (1) representante de la población trabajadora y un (1) representante del empleador, con sus respectivos suplentes.
- Cuando la empresa tenga más de veinte (20) trabajadores: El comité estará compuesto por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de la población trabajadora y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Si la empresa cuenta con más de un centro de trabajo, se conformará un comité adicional por cada centro, además del comité central. Los representantes del empleador serán designados directamente por la empresa, mientras que los representantes de la población trabajadora serán elegidos mediante votación secreta, garantizando la expresión libre y espontánea de todas las personas trabajadoras.

Este comité se encargará de evaluar la vida laboral de la empresa, promover la armonía en las relaciones de trabajo y abordar las quejas relacionadas con el acoso laboral, entre otras funciones establecidas por la ley.

2. Funciones del Comité de Convivencia Laboral:

- Evaluar y hacer recomendaciones sobre el buen ambiente laboral.
- Promover el desarrollo de mecanismos de prevención de acoso laboral.
- Examinar de manera confidencial los casos de acoso laboral.
- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas sobre acoso laboral.
- Escuchar a las partes involucradas y promover el diálogo para resolver las controversias.
- Formular recomendaciones para la mejora de la convivencia laboral.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos y a las medidas correctivas.
- Presentar informes periódicos a la Gerencia y realizar seguimiento de las medidas implementadas.

3. Seguimiento y Resolución de Quejas: Si el Comité no logra llegar a un acuerdo, la queja será remitida a la Gerencia de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, o en su caso, el trabajador podrá

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

acudir al inspector o al juez según lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025.

- 4. Plazos para la resolución:** El Comité deberá resolver las quejas dentro de los plazos establecidos por la normatividad, garantizando el debido proceso y la confidencialidad.

ARTÍCULO 173. **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** a través de su Departamento de Recursos Humanos, implementará las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, promoviendo un ambiente laboral positivo y garantizando la dignidad e integridad de todas las personas trabajadoras en la empresa.

CAPÍTULO XXVI
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 174. **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** puede sancionar disciplinariamente a la población trabajadora que incumplan con los deberes generales, obligaciones y prohibiciones especiales que para ello estén contemplados en la Ley, en el presente Reglamento Interno de Trabajo y en el Contrato de Trabajo.

PARÁGRAFO 1. La empresa no puede imponer a la población trabajadora, sanciones no previstas en la ley, en el reglamento interno de trabajo, circulares, memorandos, comunicados, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 2. Esta atribución puede ser ejercida unilateralmente por el empleador con sujeción a ciertos parámetros, como son el respeto a la dignidad humana, los derechos adquiridos por la persona trabajadora, las necesidades que le impone la marcha de sus actividades y la aplicación del procedimiento que prevé la Ley, el Reglamento Interno de Trabajo, para comprobar la falta y aplicar la sanción correspondiente atendiendo las conductas, según el perjuicio que causen a la empresa, y las cuales se clasifican como graves o leves.

PARÁGRAFO 3. Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales ni en medidas lesivas a la dignidad de la persona trabajadora. Las sanciones que contempla la Ley constituyen el límite máximo del poder disciplinario del empleador y, en todo caso las establecidas en este artículo deberán ser aplicadas

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

bajo el principio de la proporcionalidad. De esta manera **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** podrá de acuerdo con las circunstancias, dejar de aplicarlas o hacerlo de manera atenuada.

PARÁGRAFO 4. La reiteración de una conducta hace procedente el calificar la misma en una mayor categoría y la aplicación de las sanciones procedentes.

ARTÍCULO 175. Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones: las cuales fueron concertadas entre la población trabajadora y la empresa (Sentencia C-934 de 2004).

A. Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de la población trabajadora, así:

1. Leves.
2. Graves.

PARÁGRAFO: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará, el área de recursos humanos o quien haga sus veces y/o el área jurídica, atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado a la empresa
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

B. Clases de sanciones. La población trabajadora está sometido a las siguientes sanciones:

- a) **AMONESTACIÓN ESCRITA:** Cuando la población trabajadora incurra en una falta leve, podrá ser amonestado de forma escrita, de la cual se registrará una copia en su hoja de vida.
- b) **SUSPENSIÓN:** Cuando la persona trabajadora incurra en faltas leves o graves que impliquen violación de las obligaciones, deberes, prohibiciones o

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

disposiciones contenidas en el presente reglamento, el contrato de trabajo, manuales, políticas, circulares, memorandos, instrucciones impartidas por el empleador o la ley, y una vez surtido el procedimiento correspondiente, podrá imponerse como sanción disciplinaria la suspensión temporal del trabajo.

La suspensión no podrá exceder de ocho (8) días por la primera vez, cualquiera sea la gravedad de la falta, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

Durante el término de la suspensión, la persona trabajadora dejará de percibir el salario correspondiente a los días no laborados.

- c) **CONSECUENCIAS CONTRACTUALES DERIVADAS DE FALTAS DISCIPLINARIAS:** Sin perjuicio de las sanciones disciplinarias anteriormente previstas, la comisión reiterada de faltas o la ocurrencia de conductas calificadas como graves podrá constituir justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, conforme a la ley, el contrato de trabajo y el presente reglamento.

En consecuencia, podrán constituir justa causa para la terminación del contrato de trabajo los siguientes eventos:

1. La acumulación de tres (3) o más faltas leves.
2. La acumulación de dos (2) o más faltas graves, cuando existan circunstancias atenuantes respecto de la conducta o de los hechos investigados.
3. La comisión de una (1) falta grave cuando no existan circunstancias atenuantes o cuando concurren circunstancias agravantes relacionadas con la conducta, sus consecuencias, reiteración, afectación a la empresa, al servicio, a los clientes, usuarios, pacientes, compañeros de trabajo o terceros.

PARÁGRAFO 1. Las circulares internas, llamados a la mejora, recomendaciones, observaciones, instrucciones operativas y demás memorandos dirigidos a una o varias personas trabajadoras, verbales o escritos, no constituyen sanción disciplinaria, por cuanto corresponden al ejercicio legítimo de la facultad subordinante, organizacional y de dirección del empleador. Estas comunicaciones podrán ser emitidas por gerencia, recursos humanos, coordinadores, supervisores o

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

jefes inmediatos.

PARÁGRAFO 2. La terminación del contrato de trabajo con justa causa no constituye una sanción disciplinaria, sino el ejercicio de una facultad legal derivada de la ocurrencia de hechos constitutivos de justa causa conforme al Código Sustantivo del Trabajo, el contrato laboral, el presente reglamento y demás disposiciones aplicables.

En consecuencia, la facultad de terminación surge de la configuración de la justa causa y no de la imposición de una sanción disciplinaria.

No obstante, previo a adoptar la decisión de terminación del contrato de trabajo, la empresa podrá adelantar las actuaciones internas que considere razonables y necesarias para verificar los hechos, recaudar pruebas y permitir a la persona trabajadora exponer su versión de los hechos o ejercer su derecho de defensa, sin que ello implique necesariamente el adelantamiento de un proceso disciplinario formal ni la imposición de una sanción disciplinaria.

En aquellos eventos en los que la conducta investigada pueda generar riesgos para la operación, la seguridad, la prestación del servicio, la integridad de las personas, los bienes de la empresa, de clientes, usuarios o terceros, o cuando exista la posibilidad de que continúen ocasionándose perjuicios al empleador, la empresa podrá suspender temporalmente la prestación del servicio por parte de la persona trabajadora mientras se adelantan las verificaciones correspondientes y se escucha su versión de los hechos.

Dicha suspensión preventiva de labores no tendrá carácter de sanción disciplinaria anticipada, ni implicará prejuzgamiento alguno sobre la responsabilidad de la persona trabajadora, sino que corresponderá a una medida razonable, preventiva y temporal orientada a proteger la operación, garantizar la adecuada verificación de los hechos y evitar la continuación de posibles afectaciones o perjuicios al empleador, clientes, usuarios o terceros.

En todo caso, al momento de comunicar la terminación del contrato deberán indicarse de manera clara, concreta y precisa los hechos y razones que motivan la decisión adoptada por el empleador.

PARÁGRAFO 3. La imposición de sanciones disciplinarias o la terminación del contrato de trabajo no excluyen las acciones civiles, penales, administrativas o

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

reclamaciones por perjuicios a que haya lugar cuando la conducta de la persona trabajadora cause daño a la empresa o a terceros.

La Corte Suprema de Justicia ha sostenido reiteradamente que el despido no tiene naturaleza de sanción disciplinaria, sino que corresponde a una forma de terminación contractual derivada de una justa causa legal o reglamentaria.

PARÁGRAFO 4: Para la imposición de sanciones disciplinarias, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

ATENUANTES:

1. Antecedentes de buen comportamiento personal y destacado desempeño laboral.
2. Actitud positiva de la persona trabajadora frente a los principios y valores cooperativos, así como hacia las tareas asignadas.
3. Reconocimiento de la falta cometida y manifestación de compromiso para corregirla.
4. Que la falta se haya producido por causas ajenas a la voluntad del infractor.

AGRAVANTES:

1. Reincidencia en la comisión de faltas disciplinarias.
2. Negarse a cumplir requerimientos realizados por los órganos de administración o vigilancia.
3. Alegar argumentos falsos o tergiversados para eludir la responsabilidad por la falta cometida.
4. Responder de manera grosera, irrespetuosa o agresiva.

ARTÍCULO 176. Constituyen faltas leves generales:

1. El ingreso tardío al lugar de trabajo al inicio de la jornada laboral, sin justificación válida, entre uno (1) y quince (15) minutos, dará lugar por primera vez a llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida. La reincidencia podrá sancionarse con suspensión hasta por tres (3) días y la reiteración constituirá falta grave.
2. Omitir el registro de entrada o salida de la jornada laboral en el sistema biométrico, formato físico o cualquier medio habilitado por la empresa para el

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA

TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

control de asistencia, cuando este se encuentre implementado y en funcionamiento.

3. Interactuar o referirse a compañeros de trabajo en asuntos personales o ajenos a las labores contratadas cuando dichas conductas afecten el cumplimiento de funciones o el clima organizacional, sin utilizar los canales internos establecidos por la empresa.
4. Presentarse al lugar de trabajo en condiciones inadecuadas de aseo, orden o presentación personal, sin observar los estándares mínimos exigidos por la empresa.
5. Ingresar o utilizar dentro del lugar de trabajo objetos o dispositivos no autorizados, tales como radios, cámaras u otros similares, o usar teléfonos celulares o equipos de la empresa para fines personales sin autorización.
6. Hacer uso indebido de materiales, insumos, equipos, sistemas tecnológicos o cualquier bien de la empresa, generando desperdicio, afectando su funcionamiento o la calidad del servicio.
7. Utilizar de manera inadecuada la dotación suministrada por la empresa, generando desgaste o deterioro innecesario.
8. Consumir alimentos en los puestos de trabajo, cuando existan áreas destinadas por la empresa para tal fin.
9. No asistir sin causa justificada a reuniones programadas, actividades de capacitación, inducción, reinducción o formación convocadas por la empresa.

Faltas disciplinarias leves relacionadas con la operación de ambulancias y atención de pacientes

Constituyen faltas leves, siempre que no se derive daño grave, perjuicio económico o riesgo cierto para la seguridad del paciente, del personal o de terceros, las siguientes conductas:

1. **Generar demoras injustificadas en la atención del servicio o en la activación de la ambulancia**, por descuido o desorganización momentánea, sin que ello afecte de manera grave la atención del paciente.
2. **Omitir el reporte oportuno de novedades menores del turno**, tales como inconsistencias leves en registros, situaciones operativas no críticas o eventos que no hayan generado perjuicio o afectación al servicio.
3. **Entregar el turno sin dejar constancia clara y completa de novedades, estado del vehículo o de los equipos asignados**, siempre que no se genere daño, pérdida o afectación al servicio.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

4. **Descuidar el orden o aseo de la ambulancia o del área de trabajo**, cuando dicha conducta no genere riesgo para el paciente, el personal o la operación.
5. **No portar de manera adecuada o completa la dotación o los elementos de protección personal**, cuando la omisión no implique riesgo directo para la seguridad o la bioseguridad.
6. **Diligenciar de forma incompleta o con errores menores los formatos asistenciales u operativos**, siempre que no se afecte la trazabilidad del servicio ni la información relevante del paciente.
7. **Atender al paciente, familiares o terceros con actitud poco diligente o poco cordial**, sin incurrir en maltrato, negligencia o conducta grave.
8. **Retirarse momentáneamente del lugar asignado o del vehículo sin autorización expresa**, siempre que no se deje desatendido al paciente ni se afecte la prestación del servicio.
9. **Cometer errores operativos menores en el manejo de equipos o en la atención**, que no impliquen riesgo para el paciente, daño en los equipos ni afectación del servicio.

Faltas disciplinarias leves relacionadas con el Tratamiento de Datos Personales.

1. No cerrar sesión en los sistemas informáticos que contengan o permitan el acceso a datos personales de clientes o trabajadores, o dejar equipos desatendidos sin bloqueo de pantalla.
2. Utilizar o almacenar información personal en dispositivos de almacenamiento externo o herramientas no autorizadas, sin las medidas de seguridad o cifrado exigidas por la empresa.
3. No actualizar o renovar oportunamente contraseñas, credenciales de acceso o mecanismos de autenticación cuando sean requeridos por los sistemas o políticas internas.
4. Usar plataformas, aplicaciones, correos electrónicos personales o herramientas no autorizadas para el tratamiento, envío o almacenamiento de datos personales.
5. Emplear formatos, formularios o documentos no oficiales o no autorizados para la recolección de datos personales.
6. Omitir el aviso de privacidad o la debida información al titular de los datos en los casos en que sea obligatorio.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

7. Realizar consultas o accesos a datos personales en los sistemas de información para fines distintos a los autorizados, sin que exista divulgación o afectación directa de la información.
8. Enviar información a destinatarios incorrectos o no autorizados, cuando no se genere afectación material ni se trate de datos sensibles.
9. No reportar oportunamente incidentes de seguridad de la información o la pérdida o daño de dispositivos que contengan datos personales, cuando no se genere afectación material.
10. No seguir las directrices, protocolos o instrucciones emitidas por el Oficial de Protección de Datos o el Comité de Seguridad de la Información, cuando no se genere afectación al tratamiento de datos.
11. Mantener desorden o descuido en el manejo de documentos físicos o digitales que contengan datos personales, sin aplicar medidas básicas de custodia o seguridad.
12. No realizar el almacenamiento, cierre seguro o respaldo de la información conforme a las políticas internas de la empresa.
13. No llevar el control o registro de ingreso a áreas restringidas donde se manejen datos personales o información sensible.
14. Permitir el acceso físico no autorizado a áreas o espacios donde se almacene o procese información personal.
15. Realizar preguntas innecesarias o no pertinentes a clientes o terceros sobre datos personales que no sean requeridos para la finalidad del servicio.
16. Demorar injustificadamente la entrega de información interna relacionada con la gestión de datos personales, cuando sea requerida para auditorías, solicitudes internas o cumplimiento de derechos de los titulares.

PARÁGRAFO 1. Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales ni en medidas lesivas a la dignidad de la persona trabajadora.

PARÁGRAFO 2. Las faltas consideradas leves podrán ser sancionadas con llamado de atención escrito o con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, de acuerdo con la gravedad de la conducta y los antecedentes disciplinarios del trabajador.

PARÁGRAFO 3. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de laborar como consecuencia de la imposición de una suspensión disciplinaria, ni el tiempo no trabajado por causa de retardos injustificados.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

PARÁGRAFO 4. La reincidencia en cualquier falta leve será considerada como falta grave y podrá dar lugar a la imposición de sanciones más severas, conforme a la normativa laboral vigente y lo dispuesto en el presente reglamento interno, salvo que se haya previsto expresamente un tratamiento distinto en este mismo reglamento o en circulares, memorandos u otros documentos oficiales que hagan parte integral del reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO 177. Constituyen faltas graves generales, que facultan al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo las siguientes:

1. Ingresar al lugar de trabajo con un retardo superior a quince (15) minutos sin justificación válida.
2. Ausentarse de la jornada laboral o del turno asignado sin justificación válida.
3. Abandonar el puesto de trabajo o retirarse antes de la finalización de la jornada sin autorización del superior.
4. Suspender las labores sin autorización del jefe inmediato o responsable del área.
5. Exceder sin autorización el tiempo de descanso o pausa laboral asignada.
6. Realizar actividades ajenas a las funciones del cargo durante la jornada laboral sin autorización.
7. Prestar servicios a terceros durante la jornada laboral sin autorización del empleador.
8. Negarse injustificadamente a ejecutar funciones u órdenes impartidas por el superior jerárquico.
9. Extralimitarse en el ejercicio de las funciones asignadas sin autorización.
10. Incurrir en conductas que afecten la convivencia laboral, el respeto o el ambiente de trabajo.
11. Agredir, amenazar o irrespetar a compañeros, superiores, clientes o terceros relacionados con la empresa.
12. Realizar actos de acoso, discriminación o trato indigno hacia cualquier persona vinculada a la empresa.
13. Interferir injustificadamente en el desarrollo de las labores de otros trabajadores.
14. Utilizar bienes o recursos de la empresa para fines no autorizados.
15. Ocasionar daño, pérdida o deterioro de bienes de la empresa por negligencia o mal uso.
16. Sustraer, tomar o utilizar bienes de la empresa sin autorización.
17. Utilizar bienes de la empresa durante períodos de vacaciones o incapacidad sin autorización.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

18. Presentar información, documentos o soportes falsos o adulterados.
19. Alterar, omitir o registrar de manera inexacta información en documentos o sistemas de la empresa.
20. Reportar actividades o labores no realizadas.
21. Engañar a la empresa en trámites o solicitudes internas.
22. Omitir el registro o actualización de información requerida para el desarrollo de las funciones.
23. Divulgar información reservada o confidencial de la empresa sin autorización.
24. Utilizar información de la empresa para fines no autorizados.
25. Omitir el almacenamiento o custodia de información en los sistemas autorizados.
26. Utilizar herramientas, plataformas o correos no autorizados para el tratamiento de información laboral.
27. No aplicar medidas básicas de seguridad sobre equipos o sistemas de información.
28. No actualizar credenciales de acceso cuando sea requerido por la empresa.
29. No reportar incidentes de seguridad o pérdida de dispositivos cuando haya lugar a ello.
30. Incumplir instrucciones, políticas, reglamentos o manuales de la empresa.
31. No atender procesos de mejora o retroalimentación laboral establecidos por la empresa.
32. No diligenciar formatos operacionales, de control o seguimiento requeridos por la empresa.
33. No reportar novedades, daños o incidentes relacionados con equipos, vehículos o herramientas de trabajo.
34. No cumplir protocolos operativos establecidos para la prestación del servicio.
35. Permitir el ingreso de personas no autorizadas a áreas o equipos de trabajo.
36. Negarse injustificadamente a la prestación del servicio asignado según los protocolos operativos aplicables.
37. Incurrir en omisión de socorro cuando exista obligación de actuar.
38. Utilizar el nombre, imagen o identidad de la empresa sin autorización.
39. Realizar conductas que afecten la reputación o imagen institucional de la empresa.
40. Usar indebidamente el uniforme o elementos de identificación de la empresa, o por fuera del horario laboral sin justificación válida.
41. Facilitar, participar o permitir conductas fraudulentas en perjuicio de la empresa.
42. Incumplir de manera grave las obligaciones contractuales o reglamentarias.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

43. Facilitar o participar en actividades ilícitas como lavado de activos o financiación del terrorismo.

Faltas relacionadas con el incumplimiento de normas de seguridad, salud en el trabajo y condiciones que pongan en riesgo la integridad de las personas o el entorno laboral

1. Omitir información relevante durante el examen médico de ingreso o periódicos sobre condiciones de salud, enfermedades laborales o antecedentes de accidentes de trabajo, cuando ello implique riesgos para sí mismo, terceros o afecte la relación laboral, constituyendo justa causa para la terminación del contrato.
2. Omitir, ocultar o falsear información sobre su estado de salud, cuando dicha omisión comprometa la seguridad propia o de terceros, o impida la adopción de medidas preventivas o correctivas por parte de la empresa.
3. Desobedecer o incumplir las recomendaciones médicas, restricciones laborales o medidas preventivas establecidas en los exámenes médicos periódicos, de ingreso, de seguimiento o por reubicación, aun por primera vez.
4. Presentarse al trabajo bajo el efecto de bebidas embriagantes, sustancias psicoactivas o estupefacientes: Se prohíbe al trabajador presentarse a laborar bajo los efectos de bebidas embriagantes, sustancias psicoactivas o estupefacientes, así como consumirlas durante la jornada laboral o en las instalaciones de la empresa, en cualquiera de sus sedes o en las de los clientes o proveedores.

En cumplimiento del programa de prevención y control de consumo de sustancias psicoactivas de la empresa, el trabajador está obligado a someterse a las pruebas de alcoholemia y sustancias psicoactivas solicitadas por la empresa, sus clientes, proveedores o laboratorios contratados para tal fin. Estas pruebas se realizarán con el consentimiento previo e informado del trabajador, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente y serán consideradas parte de las medidas para garantizar la seguridad y el bienestar en el entorno laboral.

El trabajador que arroje resultado positivo en dichas pruebas o se niegue sin justificación a someterse a ellas, incurrirá en una falta que podrá dar lugar a sanciones disciplinarias severas, incluyendo la terminación inmediata del contrato de trabajo, incluso por primera vez, cuando la actividad desempeñada

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

implique riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud del trabajador, sus compañeros o terceros. Esta medida es imperativa, ya que el consumo de alcohol o sustancias psicoactivas compromete gravemente la capacidad del trabajador para desempeñar sus funciones de manera segura, incrementando de forma inaceptable el riesgo de accidentes laborales, enfermedades profesionales o daños irreparables, lo que viola de manera flagrante las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Resolución 1843 de 2025 y la Ley 1562 de 2012, que exigen la implementación de entornos laborales absolutamente libres de riesgos y peligros.

5. No reportar a los responsables de seguridad y salud en el trabajo los riesgos, peligros o condiciones inseguras que conozca y que puedan afectar su seguridad, la de sus compañeros o la de terceros, o el normal desarrollo de las actividades laborales.
6. No reportar oportunamente la ocurrencia de un accidente de trabajo, impidiendo que la empresa cumpla con sus obligaciones legales ante el Ministerio del Trabajo, la ARL u otras entidades competentes.
7. Causar, por negligencia, un accidente de trabajo propio o que afecte a un compañero de trabajo, debido al incumplimiento de normas, instrucciones o precauciones de seguridad aplicables a sus funciones.
8. Desatender de forma reiterada las instrucciones, medidas o precauciones impartidas por los jefes inmediatos sobre el manejo seguro de herramientas, equipos o vehículos, generando riesgo de accidentes laborales.
9. Incumplir las normas, procedimientos, programas y medidas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) adoptado por la empresa.
10. Ejecutar labores sin el uso de los elementos de protección personal exigidos para el cargo y/o negarse injustificadamente a utilizar los elementos de protección personal (EPP) suministrados por la empresa, o manipularlos de manera inadecuada, afectando su funcionalidad y la seguridad en el entorno laboral.
11. Omitir de manera reiterada el uso de los elementos de protección personal asignados, a pesar de haber recibido instrucciones, capacitación o advertencias al respecto.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

12. Alterar, retirar o deshabilitar dispositivos de seguridad, señalización o equipos de prevención de accidentes instalados por la empresa en los lugares de trabajo.
13. No asistir, sin causa justificada, a las capacitaciones obligatorias sobre prevención de riesgos, primeros auxilios, manejo de emergencias o demás temáticas vinculadas al SG-SST convocadas por la empresa.
14. Realizar actividades laborales bajo condiciones de salud física o mental incompatibles con las funciones asignadas, sin autorización médica o sin informar previamente a la empresa, poniendo en riesgo su integridad y la de terceros.
15. Incumplir los protocolos establecidos para la atención de emergencias, evacuaciones o simulacros organizados por la empresa o las autoridades competentes.
16. Reincidir en comportamientos inseguros o contrarios a las recomendaciones del SG-SST, aun después de haber recibido advertencias, instrucciones o capacitaciones específicas al respecto.
17. Realizar actos que obstruyan, interfieran o entorpezcan actividades de inspección, auditoría o intervención adelantadas por la empresa o por entidades externas en el marco del SG-SST.

Faltas disciplinarias graves relacionadas con el Tratamiento de Datos Personales.

1. Acceder, consultar o manipular bases de datos o información personal o sensible sin autorización o sin justificación funcional.
2. Tratar datos personales por fuera de las funciones asignadas o del alcance contractual autorizado.
3. Realizar copias, duplicados, extracción o reproducción de bases de datos o información sensible sin autorización.
4. Fotografiar, escanear, grabar o almacenar historias clínicas, evaluaciones, exámenes o documentos con datos personales sin autorización.
5. Modificar, alterar o manipular registros, resultados o información personal o sensible sin autorización.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

6. Enviar, transmitir o compartir información personal o sensible a través de canales no autorizados, incluyendo correos personales o aplicaciones de mensajería.
7. Divulgar, revelar o publicar datos personales o sensibles en medios físicos o digitales sin autorización, incluyendo redes sociales o grupos de mensajería.
8. Entregar información a terceros sin verificar identidad, legitimación o autorización previa.
9. Facilitar el acceso a terceros no autorizados a información, archivos o sistemas.
10. Compartir, prestar o divulgar credenciales, contraseñas o accesos institucionales.
11. No aplicar medidas de seguridad sobre dispositivos, equipos o sistemas que contengan datos personales.
12. Instalar software o dispositivos no autorizados que comprometan la seguridad de la información.
13. Permitir el uso no controlado de equipos con acceso a datos personales.
14. No proteger adecuadamente dispositivos móviles o portátiles con información sensible.
15. Omitir el control de llaves físicas o digitales que permitan acceso a información sensible.
16. No reportar oportunamente incidentes de seguridad que afecten o puedan afectar datos personales.
17. Obstaculizar auditorías, inspecciones o investigaciones internas o externas sobre protección de datos
18. No conservar registros, evidencias o soportes requeridos para auditoría o control.
19. No implementar medidas correctivas ordenadas tras incidentes o auditorías.
20. Borrar, alterar o manipular registros de auditoría, accesos o trazabilidad sin autorización.
21. Conservar, duplicar o almacenar información sensible en medios no autorizados o sin protección.
22. Incumplir protocolos de entrega, recepción, custodia o almacenamiento de archivos físicos o digitales.
23. Destruir, eliminar o retener información personal sin seguir procedimientos legales o internos.
24. No asegurar el almacenamiento o respaldo de información conforme a las políticas institucionales.
25. Eludir o desconocer deliberadamente protocolos de tratamiento de datos personales o sensibles.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

- 26. Negarse injustificadamente a atender solicitudes de actualización, corrección o supresión de datos.
- 27. Incumplir obligaciones legales o internas sobre protección de datos o confidencialidad.
- 28. No asistir a capacitaciones obligatorias sobre protección de datos personales.

Faltas disciplinarias graves aplicables al cargo de Conductor:

- 1. Conducir el vehículo de manera imprudente o violar las normas de tránsito, poniendo en riesgo la seguridad.
- 2. Ignorar o no cumplir las indicaciones diarias del empleador para el transporte de pacientes.
- 3. Omitir el pago oportuno del comparendo o la realización del curso pedagógico correspondiente.
- 4. No informar oportunamente, por primera vez, la ocurrencia de una infracción de tránsito.
- 5. La pérdida, suspensión, cancelación o inhabilitación de la licencia de conducción que impida legalmente al trabajador desempeñar su función como conductor de vehículos de emergencia y/o conductor.
- 6. La imposibilidad de conducir por acumulación de infracciones de tránsito, multas o comparendos que afecten la legalidad o disponibilidad del conductor para operar los vehículos de la empresa, incluso cuando no exista suspensión formal de la licencia, pero que conlleve restricciones administrativas o contractuales para su función.
- 7. La acumulación reiterada de comparendos, infracciones o sanciones de tránsito, que denote incumplimiento sistemático de las normas de conducción y genere un riesgo para la seguridad del paciente, del personal a bordo, de terceros o del patrimonio de la empresa y/o cuando ello comprometa la imagen institucional, la confianza del empleador.
- 8. El ocultamiento o la negativa a reportar oportunamente la existencia de comparendos, procesos sancionatorios o medidas administrativas relacionadas con su licencia de conducción, que puedan afectar el desarrollo normal de sus funciones y/o cuando ello comprometa la imagen institucional,

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

la confianza del empleador o represente un riesgo para la seguridad vial, la vida del paciente, del personal a bordo o de terceros.

9. La conducción de vehículos institucionales en estado de embriaguez, bajo efectos de sustancias psicoactivas o en condiciones de fatiga o disminución de capacidades físicas o mentales.
10. El uso de la licencia de conducción vencida, adulterada o que no corresponde al tipo de vehículo asignado, o la no gestión oportuna de su renovación, cuando sea responsabilidad del trabajador.
11. El uso no autorizado, indebido o negligente del vehículo asignado, incluyendo desvíos de ruta injustificados, uso personal o actos que comprometan la seguridad o la imagen de la empresa.
12. No mantener el vehículo asignado en perfecto estado, seguro y limpio, conforme a los requisitos de la empresa, afectando su funcionamiento o imagen.
13. No llevar o completar de manera incorrecta las remisiones de pacientes.
14. No cumplir con las asignaciones establecidas de transporte de pacientes conforme le sea indicado por su empleador.
15. Subir al vehículo de la empresa o transportar en el mismo personas ajenas o no autorizadas por la empresa.
16. Utilizar el vehículo de la empresa para fines personales sin autorización.
17. Ignorar el reporte de fallas en el vehículo que puedan comprometer su seguridad y la de los demás pasajeros.
18. Parquear los vehículos en zonas prohibidas o no autorizadas por la empresa, dentro y fuera de la empresa.
19. Desviar los vehículos de las rutas asignadas por la empresa.
20. No participar en las sesiones de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) requeridas por la empresa relacionadas al vehículo.
21. No seguir las directrices establecidas en la cartilla de Seguridad y Salud en el Trabajo establecida por la empresa.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

22. No cumplir con las normas establecidas en el Código Nacional de Tránsito y el Plan Estratégico de Seguridad Vial durante la operación de vehículos.

Faltas disciplinarias graves aplicables al cargo de auxiliar de enfermería:

1. Omitir, retrasar o prestar de manera inadecuada la atención del paciente durante el traslado o en la prestación de primeros auxilios, sin causa justificada, comprometiendo su estado de salud o seguridad.
2. Incumplir, ejecutar de forma incorrecta o negligente los protocolos clínicos, de atención prehospitalaria, bioseguridad, manejo de pacientes, triage o comunicación asistencial, poniendo en riesgo al paciente, al equipo de trabajo o al entorno.
3. Alterar, falsificar, omitir, manipular o no diligenciar los registros clínicos, formatos asistenciales, remisiones, historias, reportes o cualquier documento relacionado con la atención del paciente.
4. Brindar trato inadecuado, irrespetuoso, descortés, discriminatorio o agresivo hacia pacientes, acompañantes, compañeros de trabajo o terceros relacionados con el servicio.
5. Revelar, divulgar, comentar o permitir el acceso a información confidencial relacionada con el estado de salud del paciente, datos personales, condiciones del servicio o cualquier información reservada, sin autorización.
6. Negarse injustificadamente a realizar un traslado, atención o procedimiento asignado, cuando no exista una causa médica, técnica o administrativa válida.
7. Abandonar al paciente, la ambulancia, el lugar de atención o el puesto de trabajo sin justificación ni autorización, especialmente durante la prestación del servicio.
8. Presentarse a laborar o prestar el servicio en estado de embriaguez, bajo efectos de sustancias psicoactivas, o en condiciones físicas, mentales o emocionales que afecten la adecuada prestación del servicio.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

9. Desacatar, omitir o incumplir las instrucciones impartidas por el superior jerárquico, coordinador asistencial, médico regulador, personal del SEM, CRUE o cualquier autoridad competente en la prestación del servicio.
10. No asistir, sin justificación válida, a capacitaciones obligatorias en seguridad y salud en el trabajo, protocolos asistenciales, manejo de emergencias, bioseguridad o cualquier formación requerida para el cargo.
11. No aplicar las medidas de bioseguridad, higiene y control de infecciones durante la atención del paciente o en la manipulación de equipos, insumos o residuos, poniendo en riesgo la salud propia o de terceros.
12. Omitir la verificación, preparación o uso adecuado de equipos biomédicos, insumos, medicamentos o dispositivos necesarios para la atención del paciente.
13. No realizar o realizar de forma incompleta la valoración inicial del paciente, el monitoreo durante el traslado o el reporte del estado del paciente al personal receptor.
14. Incurrir en omisión de socorro o no actuar de manera diligente ante una situación que requiera atención inmediata, de acuerdo con la naturaleza del servicio.
15. No reportar de manera oportuna incidentes, eventos adversos, fallas en la atención, complicaciones del paciente o cualquier novedad presentada durante el servicio.
16. Manipular de forma indebida medicamentos, insumos o equipos biomédicos, o utilizarlos sin seguir los protocolos establecidos.
17. No garantizar la adecuada identificación del paciente, o incurrir en errores en su identificación, traslado o entrega a la institución receptora.
18. Incumplir los procedimientos de entrega del paciente, omitiendo información relevante o no asegurando la correcta recepción por parte del personal de la institución de salud.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

19. Omitir, alterar o diligenciar incorrectamente el formato de cadena de custodia de pertenencias del paciente, o no garantizar su adecuada entrega.

PARÁGRAFO 1. Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales ni en medidas lesivas a la dignidad de la persona trabajadora.

PARÁGRAFO 2. A prevención del empleador, las faltas enunciadas como graves pueden ser sancionadas con la suspensión del contrato, en los términos establecidos en la legislación laboral.

CAPÍTULO XXVII
JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 178. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, además de las descritas en el artículo 62 Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte de la persona trabajadora, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra la persona trabajadora en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, vehículos, máquinas, mercancía y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
4. Todo acto inmoral o delictuoso que la persona trabajadora cometa en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
5. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben a la persona trabajadora de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del trabajo y los señalados en este reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo, memorandos, circulares o

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

reglamentos de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

6. La detención preventiva a la persona trabajadora por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
7. El que la persona trabajadora revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**
8. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad de la persona trabajadora y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**
9. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones legales. Para este efecto la jurisprudencia de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia define un requerimiento de inmediatez entre la falta y la sanción (Sentencia 8313 del 06 de junio de 1996).
10. Todo vicio de la persona trabajadora que perturbe la disciplina del establecimiento.
11. La renuencia sistemática de la persona trabajadora a aceptar las medidas preventivas o curativas, prescritas por el médico o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
12. La inhabilidad de la persona trabajadora para desarrollar la labor encomendada.
13. El reconocimiento a la persona trabajadora de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**
14. La enfermedad contagiosa o crónica de la persona trabajadora, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a **TRANSPORTE MEDICO DE**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S. de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

15. La acumulación de tres o más sanciones disciplinarias, aún por distintas causas, implica justa causa de terminación de contrato laboral.
16. La acumulación de 3 o más llamados a la mejora sin el acatamiento de la mejora propuesta dentro de un término razonable de mínimo 3 meses y máximo 6, implica justa causa de terminación del contrato laboral.

ARTÍCULO 179. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de la persona trabajadora, lo dispuesto en el artículo 62 literal b, del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. En los casos de los numerales 7 a 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, para la terminación del contrato, **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** deberá dar aviso a la persona trabajadora con una **anticipación no menor de quince (15) días**, conforme a lo dispuesto por la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 180. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 181. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte de **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, la empresa deberá a la persona trabajadora una indemnización en los términos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XXVIII
PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS, APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.
ARTÍCULO 182. TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET

IPS S.A.S. podrá investigar, verificar y adoptar las medidas disciplinarias o contractuales correspondientes respecto de las conductas cometidas por la población trabajadora en contravención de las normas laborales, contractuales, convencionales o reglamentarias, ya sea en el sitio de trabajo asignado, en cualquiera de sus instalaciones o dependencias, o fuera de ellas, cuando se trate de hechos previstos en la ley, memorandos, circulares, políticas, manuales, procedimientos, instructivos o en el presente Reglamento Interno de Trabajo, así como en cualquier otro documento previamente comunicado a la persona trabajadora.

PARÁGRAFO 1. TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET
IPS S.A.S. garantizará el derecho de defensa de la persona trabajadora inculpada, quien podrá solicitar ser asistida por dos (2) representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso. En ausencia de organización sindical en la empresa, la persona trabajadora podrá solicitar el acompañamiento de hasta dos (2) compañeros de trabajo.

ARTÍCULO 183. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente artículo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, la Sentencia C-593 de 2014 y la Circular 048 de 2026.

El siguiente procedimiento será aplicable para la imposición de sanciones disciplinarias conforme a la legislación laboral vigente:

A. CITACIÓN A DILIGENCIA DE DESCARGOS:

La comunicación formal mediante la cual se cite a la persona trabajadora deberá contener como mínimo:

1. Comunicación formal de apertura del proceso disciplinario.

Se deberá informar de manera clara y expresa el inicio del proceso disciplinario, indicando los hechos, conductas u omisiones objeto de investigación.

2. Formulación escrita de los cargos imputados.

Deberán describirse de manera clara, precisa y detallada las conductas atribuidas a la persona trabajadora, indicando las normas presuntamente infringidas conforme a

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

la ley, el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, políticas, circulares, memorandos o demás documentos aplicables.

3. Calificación provisional de las faltas y posibles consecuencias.

La empresa realizará una calificación preliminar de las conductas investigadas, indicando provisionalmente si los hechos podrían constituir faltas leves o graves conforme al presente reglamento, al contrato de trabajo, la ley y demás disposiciones aplicables.

Así mismo, se informarán las posibles consecuencias derivadas de la comprobación de los hechos investigados, incluyendo las eventuales sanciones disciplinarias a que haya lugar o, cuando corresponda, la posible terminación del contrato de trabajo por justa causa. Igualmente, se indicará que, en caso de no encontrarse mérito suficiente, podrá disponerse el archivo de la actuación.

4. Fundamentos normativos.

La comunicación deberá indicar las disposiciones legales, contractuales o reglamentarias presuntamente vulneradas.

5. Relación de pruebas.

Se deberá informar y poner a disposición de la persona trabajadora las pruebas que sustenten los cargos formulados, con el fin de garantizar el derecho de contradicción y defensa.

6. Término para presentar descargos.

La citación deberá indicar un término razonable, no inferior a cinco (5) días hábiles, para que la persona trabajadora pueda preparar su defensa, presentar explicaciones, aportar pruebas y controvertir las allegadas por la empresa.

B. DILIGENCIA DE DESCARGOS:

1. Asistencia a la diligencia.

La persona trabajadora podrá asistir individualmente o acompañada hasta por dos (2) compañeros de trabajo o representantes sindicales, según corresponda.

2. Acta de diligencia.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

Durante la diligencia se levantará un acta en la cual se dejará constancia de los hechos, preguntas formuladas, respuestas otorgadas y demás manifestaciones realizadas por las partes.

3. Presentación de descargos.

La persona trabajadora tendrá la oportunidad de exponer su versión de los hechos y ejercer plenamente su derecho de defensa.

4. Presentación de pruebas.

La persona trabajadora podrá aportar documentos, testimonios y demás elementos probatorios que considere pertinentes.

5. Contradicción de pruebas.

La persona trabajadora podrá controvertir las pruebas allegadas por la empresa.

6. Inasistencia.

En caso de inasistencia de la persona trabajadora, se dejará constancia en acta. Si la ausencia no es justificada dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de la diligencia, la empresa podrá continuar el procedimiento y adoptar la decisión correspondiente.

B. COMUNICACIÓN DE LA DECISIÓN:

1. Toma de la decisión

Dentro de un término máximo de ocho (8) días hábiles posteriores a la diligencia de descargos, la empresa adoptará la decisión correspondiente, la cual podrá consistir en:

- I. Ampliación de la investigación o de los descargos.
- II. Imposición de sanción disciplinaria proporcional a la falta cometida.
- III. Archivo del caso por inexistencia de mérito suficiente.

El término inicialmente señalado podrá prorrogarse, en principio, hasta por ocho (8) días hábiles adicionales cuando por la complejidad de los hechos investigados, la necesidad de recaudar, verificar, practicar, analizar o controvertir pruebas, validar

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

información aportada por la persona trabajadora, solicitar documentación o información a terceros, realizar auditorías, inspecciones, validaciones técnicas, análisis operativos o adelantar cualquier actuación necesaria para el adecuado esclarecimiento de los hechos, no resulte posible adoptar una decisión debidamente fundamentada dentro del término inicial.

No obstante, cuando las circunstancias del caso lo ameriten y exista justificación razonable relacionada con la necesidad de culminar actuaciones probatorias o de verificación indispensables para adoptar una decisión motivada, el término podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario, sin que en ningún caso el procedimiento supere dos (2) meses contados desde la diligencia de descargos hasta la comunicación de la decisión final.

Toda ampliación deberá encontrarse debidamente justificada y orientada a garantizar una adecuada valoración probatoria, el derecho de defensa de la persona trabajadora y la adopción de una decisión objetiva, proporcional y suficientemente motivada.

2. Notificación de la decisión:

La decisión adoptada por la empresa será notificada por escrito a la persona trabajadora, indicando de manera clara, concreta y precisa los hechos, fundamentos y razones que sustentan la decisión correspondiente.

Cuando se trate de la imposición de sanciones disciplinarias, la comunicación deberá informar a la persona trabajadora sobre la posibilidad de interponer recurso de reposición ante la Gerencia o ante la autoridad que la empresa designe para tal efecto.

En caso de que el recurso interpuesto resulte favorable para la persona trabajadora, la sanción disciplinaria impuesta será revocada y se dejará sin efectos la decisión inicialmente adoptada.

- Cuando la sanción disciplinaria corresponda a suspensión, los recursos se concederán en efecto suspensivo, razón por la cual la sanción no se ejecutará hasta tanto se resuelvan los recursos interpuestos.
- Cuando la sanción disciplinaria corresponda a amonestación escrita, llamado de atención o medida equivalente, los recursos se concederán en efecto devolutivo,

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

por lo que la decisión podrá ejecutarse inmediatamente, sin perjuicio de que posteriormente sea revocada o modificada como resultado del recurso.

Si el recurso de reposición no prospera, la decisión inicialmente adoptada quedará en firme y la sanción disciplinaria se aplicará o mantendrá conforme a lo indicado en la respectiva comunicación.

La terminación del contrato de trabajo con justa causa, en su condición de decisión contractual y no de sanción disciplinaria, no estará sometida obligatoriamente al trámite de recursos internos, salvo disposición legal, contractual o convencional en contrario. No obstante, la empresa deberá informar de manera clara y suficiente los hechos y razones que motivan la terminación del vínculo laboral.

En todo caso, la persona trabajadora conservará el derecho de acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral para controvertir las decisiones adoptadas por el empleador conforme a la ley.

3. Decisión sin lugar a sanción.

Cuando no existan méritos suficientes para imponer sanción disciplinaria, la empresa procederá al archivo de la actuación y notificará dicha decisión a la persona trabajadora.

4. Proporcionalidad.

Toda sanción disciplinaria deberá ser proporcional a la gravedad de la conducta, teniendo en cuenta las circunstancias de tiempo, modo y lugar, el grado de culpabilidad, antecedentes disciplinarios y afectaciones ocasionadas.

PARÁGRAFO 1. La terminación del contrato de trabajo con justa causa no constituye una sanción disciplinaria, sino una consecuencia contractual derivada de la ocurrencia de cualquiera de las causales legales, contractuales o reglamentarias que facultan al empleador para finalizar unilateralmente el vínculo laboral.

En consecuencia, por regla general, el despido con justa causa no requerirá el agotamiento integral del procedimiento disciplinario previsto en el presente capítulo, salvo cuando la ley, el contrato de trabajo, el presente reglamento, convención colectiva, pacto colectivo o laudo arbitral dispongan expresamente lo contrario.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

No obstante, antes de adoptar la decisión de terminación, la empresa garantizará a la persona trabajadora las garantías mínimas de defensa consistentes en comunicar los hechos que motivan la decisión y brindarle la oportunidad razonable de exponer su versión de los hechos, sin que ello implique necesariamente el adelantamiento de un proceso disciplinario formal.

En aquellos casos en que la conducta investigada pueda afectar la operación, la prestación del servicio, la seguridad, los bienes de la empresa, de clientes, usuarios o terceros, o exista riesgo de continuidad de la afectación o del perjuicio, la empresa podrá suspender temporalmente la prestación del servicio mientras adelanta las verificaciones correspondientes y escucha a la persona trabajadora.

Dicha suspensión preventiva no constituirá sanción disciplinaria anticipada ni prejuzgamiento alguno, sino una medida temporal y razonable orientada a proteger la operación, evitar la continuación de posibles perjuicios y permitir la adecuada verificación de los hechos.

En todo caso, la comunicación de terminación deberá indicar de manera clara, concreta y precisa los hechos y razones que motivan la decisión adoptada por el empleador.

PARÁGRAFO 2. En caso de que la persona trabajadora se retire de la diligencia, se rehúse a firmar el acta o abandone el procedimiento, se dejará constancia de dicha situación en el documento correspondiente. Si fuere posible, se dejará constancia con la firma de uno (1) o máximo dos (2) testigos.

PARÁGRAFO 3. Si la persona trabajadora no concurre a la diligencia de descargos, podrá justificar su inasistencia dentro de los tres (3) días siguientes. Vencido dicho término sin justificación, la empresa podrá continuar el procedimiento y adoptar la decisión correspondiente.

PARÁGRAFO 4. Los memorandos, llamados a la mejora, recomendaciones, observaciones o retroalimentaciones verbales o escritas relacionadas con el rendimiento, desempeño, cumplimiento de instrucciones o disciplina laboral no constituyen sanción disciplinaria y, por tanto, no estarán sometidos al procedimiento previsto en el presente capítulo.

PARÁGRAFO 5. La persona trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca dentro del procedimiento.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

PARÁGRAFO 6. El procedimiento podrá adelantarse mediante el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre que la persona trabajadora tenga acceso razonable a dichas herramientas.

ARTÍCULO 184. Constituye falta sancionable la violación de cualquiera de las normas de disciplina, orden, higiene, seguridad y salud en el trabajo, obligaciones o prohibiciones establecidas en el contrato de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo, políticas, manuales, memorandos, circulares o demás documentos previamente comunicados a la persona trabajadora, así como las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 185. Una falta o infracción se considerará comprobada en cualquiera de los siguientes eventos:

- a. Cuando haya sido aceptada por la persona trabajadora.
- b. Cuando la persona trabajadora no atienda el requerimiento para rendir descargos o guarde silencio frente a los hechos imputados.
- c. Mediante cualquier medio de prueba legalmente admisible.

ARTÍCULO 186. Dentro de los límites legales y reglamentarios, la empresa aplicará la sanción disciplinaria correspondiente teniendo en cuenta la gravedad de la conducta, las circunstancias de tiempo, modo y lugar, el grado de culpabilidad, los antecedentes disciplinarios y la antigüedad de la persona trabajadora.

PARÁGRAFO 1. Toda sanción disciplinaria será impuesta por la gerencia, y contra ella procederá el recurso de reposición.

El recurso de reposición deberá interponerse ante el mismo funcionario que impuso la sanción dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

No obstante, dicho término podrá prorrogarse, en principio, hasta por ocho (8) días hábiles adicionales cuando, por la complejidad del asunto, resulte necesario recaudar, practicar, verificar, analizar o controvertir pruebas, revisar documentación adicional, solicitar información a terceros, efectuar validaciones técnicas, operativas o jurídicas, o adelantar cualquier otra actuación necesaria para adoptar una decisión debidamente motivada.

Cuando las circunstancias del caso lo ameriten y exista justificación razonable relacionada con actuaciones probatorias o verificaciones indispensables para

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

resolver el recurso, el término podrá ampliarse por el tiempo estrictamente necesario y proporcional a las actuaciones pendientes, sin que en ningún caso el trámite total del recurso supere los treinta (30) días contados desde su interposición.

Toda ampliación deberá encontrarse debidamente justificada y orientada a garantizar una adecuada valoración probatoria, el derecho de defensa de la persona trabajadora y la adopción de una decisión objetiva, proporcional y suficientemente motivada.

PARÁGRAFO 2. Los recursos previstos en el presente artículo procederán únicamente respecto de sanciones disciplinarias y no frente a decisiones de terminación del contrato de trabajo con justa causa, salvo disposición legal o convencional en contrario.

ARTÍCULO 187. La persona trabajadora suspendida disciplinariamente deberá reintegrarse al sitio de trabajo el día hábil siguiente al vencimiento de la sanción, a la hora exacta de iniciación de labores.

CAPÍTULO XXIX
TRÁMITE DE LOS RECLAMOS Y PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE

ARTÍCULO 188. Los reclamos de la población trabajadora deberán presentarse ante sus superiores jerárquicos, la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente o ante el cargo de Coordinador. Sin embargo, éstas podrán delegar esta función en la persona que considere conveniente. Para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, la población trabajadora puede asesorarse del sindicato en caso de pertenecer a alguno.

CAPÍTULO XXX
PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS

ARTÍCULO 189. TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S. no reconoce prestaciones extralegales a la población trabajadora; por lo tanto, se sujeta a las establecidas en la ley laboral, salvo lo previsto en contratos individuales de trabajo, pactos o fallos arbitrales o convenciones colectivas.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.
CAPÍTULO XXXI
SOBRE LA PREVENCIÓN DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS

ARTÍCULO 190. Política institucional de prevención. En cumplimiento de la Resolución 1843 de 2025 y con el propósito de fomentar una cultura organizacional saludable, **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, se compromete a promover estilos de vida saludables y a proteger el bienestar integral de toda su población trabajadora, incluidos trabajadores directos, temporales, contratistas y visitantes.

La empresa reconoce la importancia de mantener un ambiente laboral seguro, limpio y eficiente, libre de sustancias que puedan comprometer la salud, la seguridad y el adecuado desempeño de las labores, en concordancia con la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este capítulo constituye una política de estricto cumplimiento y tiene como finalidad prevenir cualquier situación relacionada con el consumo, posesión, tráfico o uso indebido de alcohol, tabaco, drogas alucinógenas, sustancias psicoactivas o medicamentos controlados, durante la jornada laboral o dentro de las instalaciones de la empresa o de los clientes.

ARTÍCULO 191. Objetivos de la política. La presente política se orienta a:

1. Prevenir, mejorar, conservar y preservar el bienestar físico, mental y social de la población trabajadora, promoviendo la calidad de vida, el adecuado desempeño laboral y la competitividad organizacional.
2. Prohibir que cualquier persona trabajadora se presente a cumplir su jornada laboral bajo los efectos de sustancias psicoactivas, alcohol o drogas.
3. Fortalecer el concepto de autocuidado, fomentando hábitos y comportamientos saludables como proyecto de vida.
4. Brindar apoyo integral, a través del área de Psicología y en articulación con la EPS y la ARL, a las personas trabajadoras que presenten farmacodependencia, promoviendo su tratamiento y rehabilitación oportuna.
5. Socializar el requisito de autorización para la práctica de pruebas de detección de alcohol y sustancias psicoactivas, cuando aplique conforme a la ley.
6. Establecer la apertura del proceso disciplinario correspondiente cuando una persona trabajadora se presente bajo los efectos de estas sustancias, sin perjuicio de las medidas preventivas inmediatas para evitar accidentes de trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 192. Pruebas de alcohol y sustancias psicoactivas. Toda persona trabajadora deberá someterse a las pruebas necesarias para determinar su estado frente al consumo de alcohol o sustancias psicoactivas, cuando el empleador lo considere conveniente, de conformidad con la Resolución 1843 de 2025 y el SG-SST de la empresa.

Estas pruebas incluyen, entre otras:

- Alcoholimetría en aire expirado
- Alcoholemia en sangre
- Pruebas de detección de sustancias psicoactivas (cannabis, benzodiacepinas, opioides, entre otras)

Su finalidad principal es la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, especialmente en actividades que impliquen riesgo para la persona trabajadora o terceros.

Cuando las labores se desarrollen en instalaciones de clientes, estos podrán exigir la realización de las pruebas conforme a sus propias políticas internas.

PARÁGRAFO 1. Actividades de riesgo. De acuerdo con el artículo 24 de la Resolución 1843 de 2025, se consideran actividades de riesgo, entre otras, las realizadas por:

- Conductores de vehículos
- Operadores de maquinaria pesada
- Trabajadores que manipulan materiales peligrosos o inflamables
- Personal clasificado en riesgos IV y V

En estos casos, no se requerirá autorización previa del trabajador para la realización de las pruebas.

PARÁGRAFO 2. Garantías técnicas y médicas. Las pruebas deberán ser practicadas por personal médico con Licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo vigente, cumpliendo protocolos de calidad, calibración de equipos, cadena de custodia y capacitación del personal responsable.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

PARÁGRAFO 3. Confidencialidad y protección de datos. Los resultados de las pruebas constituyen datos sensibles y serán tratados conforme a la Ley 1581 de 2012, garantizando la confidencialidad, reserva y uso exclusivo para los fines legalmente autorizados, salvo los casos previstos por la ley.

ARTÍCULO 193. Sospecha razonada. No será obligatorio realizar una prueba formal en todos los casos. Ante una sospecha razonada, el empleador podrá evaluar el estado del trabajador mediante indicios objetivamente verificables, tales como:

- Comportamientos alterados
- Falta de coordinación o motricidad
- Lenguaje incoherente
- Aliento alcohólico

Estos indicios podrán dar lugar a la adopción de medidas preventivas inmediatas y a la práctica de pruebas técnicas.

ARTÍCULO 194. Negativa a la prueba. La negativa injustificada del trabajador a practicarse las pruebas de alcohol o sustancias psicoactivas, cuando estas se encuentren legalmente permitidas, será considerada:

- Incumplimiento de obligaciones en SST
- Desconocimiento del SG-SST
- Indicio de posible estado de embriaguez o intoxicación

Dicha conducta dará lugar a la apertura del proceso disciplinario correspondiente, dejando constancia escrita de la negativa.

ARTÍCULO 195. Medidas disciplinarias y contractuales. Ante un resultado positivo de las pruebas o una sospecha razonada debidamente sustentada, el empleador podrá:

1. Retirar de manera inmediata al trabajador de su puesto de trabajo.
2. Remitirlo a su EPS o enviarlo a su domicilio para prevenir accidentes.
3. Iniciar el proceso disciplinario conforme al Reglamento Interno de Trabajo.
4. Dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, cuando la conducta lo amerite, conforme al Código Sustantivo del Trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

CAPÍTULO XXXII
DÍA DE LA FAMILIA

ARTÍCULO 196. La empresa facilitará, promoverá y gestionará una jornada semestral en la que toda la población trabajadora pueda compartir con sus familias en un espacio que suministrará ella misma, o en uno gestionado por la Caja de Compensación Familiar en la que se encuentren afiliados los miembros de la fuerza laboral.

Si no se lograra gestionar esta jornada, la empresa permitirá que la población trabajadora tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

PARÁGRAFO 1. A partir del 16 de julio de 2026, fecha en la cual se implementará plenamente la reducción de la jornada laboral a 42 horas semanales, el "Día de la Familia" dejará de ser obligatorio. Esta exoneración es automática para los empleadores que hayan cumplido con la reducción de la jornada laboral. En consecuencia, a partir de esa fecha, los empleadores ya no estarán obligados a otorgar este día semestral, ya que la disminución de la jornada proporciona un beneficio de tiempo libre suficiente para compartir con la familia. Las empresas que hayan implementado las 42 horas antes de la fecha oficial no tendrán la obligación de seguir otorgando este beneficio.

CAPÍTULO XXXIII
DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 197. La Ley 2191 de 2022 crea, regula y promueve la Desconexión Digital en la población trabajadora, en las diferentes modalidades de contratación en Colombia, entendiendo la Desconexión Laboral como “el derecho que tiene toda la población trabajadora a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, con 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 vacaciones o descansos.

ARTÍCULO 198. Se les informa a la población trabajadora que están en todo su derecho a no enviar o revisar mensajes, llamadas, correos o ejecutar cualquier actividad que se relacione con sus labores, por fuera del horario laboral establecido; salvo que se presente una situación de urgencia improrrogable, que afecte de manera irremediable a la empresa o a la población trabajadora.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 199. El mecanismo de comunicación en muchas oportunidades es WhatsApp o el correo electrónico corporativo. Si bien, es posible que durante el descanso se envíen mensajes a través de dichos medios, la persona trabajadora está en su derecho a no abrirlo, revisarlo o responderlo durante su descanso. Así mismo se insta a los mandos medios, compañeros de trabajo y superiores, evitar en la medida de lo posible enviar mensajes por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 200. Se prohíbe a los mandos medios y superiores, realizar llamadas a la persona trabajadora durante su descanso, salvo que trate de una situación de fuerza mayor, como por ejemplo una emergencia que pueda causar un perjuicio grave a la empresa. Teniendo en cuenta lo anterior la persona trabajadora deberá responder a la llamada en la medida de la posibilidad y las circunstancias, ya que la llamada deberá corresponder a una situación de fuerza mayor o emergencia. En caso de que la situación no sea de fuerza mayor o emergencia, la persona trabajadora podrá interponer la queja mediante el procedimiento que se señalará en esta política.

PARÁGRAFO: Estas mismas circunstancias aplican a la persona trabajadora que preste sus servicios desde su hogar o de manera remota, siempre y cuando no estén exceptuados de la ley o la política.

ARTÍCULO 201. Cuando la persona trabajadora considere que su derecho a la desconexión laboral, se encuentra siendo vulnerado, deberá:

- 1.** Presentar queja de manera formal ante su jefe inmediato, en la cual precise las razones por las cuales considera que se le está vulnerando su derecho y las respectivas pruebas de dicha conducta.
- 2.** Si la queja fue interpuesta como consecuencia de una conducta ocasional, se deberá iniciar el trámite para la respectiva investigación y posterior sanción disciplinaria, en caso de comprobarse la falta y siguiendo el procedimiento disciplinario establecido en el reglamento interno de la empresa.
- 3.** Si considera que la conducta es reiterada en el tiempo y puede constituir acoso laboral, deberá dirigirse al Comité de Convivencia Laboral y remitir las pruebas.
 - a) Si la conducta constituye acoso laboral se remitirá al secretario del comité de convivencia quien iniciará el trámite establecido para la investigación de los

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

casos catalogados como acoso laboral.

- b) Si la conducta no se considera o no encaja en la definición de acoso laboral, se abrirá la investigación disciplinaria siguiendo el procedimiento establecido en el reglamento interno de trabajo y las sanciones establecidas en la política.
4. Las personas encargadas de recibir las quejas o que conozcan de ella, deberán guardar absoluta confidencialidad, en especial, no divulgar información los implicados o afectados.

ARTÍCULO 202. El incumplimiento de la política de desconexión laboral será considerado una falta grave.

**CAPÍTULO XXXIV
MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS**

ARTÍCULO 203. DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL RIESGO: Toda la población trabajadora de la empresa tiene responsabilidades en la prevención de riesgos asociados a conductas ilícitas o situaciones que puedan afectar la legalidad, transparencia y reputación de la organización. En consecuencia, deberá cumplir con las medidas, políticas y controles que la empresa adopte en materia de prevención del riesgo, incluyendo aquellos relacionados con lavado de activos, financiación del terrorismo o cualquier otra actividad ilícita.

De manera concreta, la población trabajadora deberá:

1. Cumplir y aplicar las políticas, lineamientos y controles que la empresa implemente en materia de prevención y gestión del riesgo.
2. Asistir a las capacitaciones, charlas o instrucciones que la empresa programe sobre temas relacionados con prevención de riesgos o cumplimiento normativo.
3. Informar oportunamente al jefe inmediato, al representante legal o a la persona designada por la empresa cuando observe situaciones inusuales, sospechosas, irregulares o que puedan representar un riesgo para la organización.
4. Cooperar con la empresa en la identificación y reporte de señales de alerta o comportamientos que puedan afectar la transparencia de las operaciones.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

5. Abstenerse de realizar, facilitar o tolerar conductas que puedan comprometer a la empresa en actividades ilícitas o contrarias a la ley.

PARÁGRAFO 1: El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la prevención de riesgos y el deber de informar situaciones irregulares podrá constituir falta disciplinaria, cuya gravedad será evaluada conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la legislación laboral vigente.

**CAPÍTULO XXXV
INCLUSIÓN LABORAL DE GÉNERO**

ARTÍCULO 204. El presente capítulo tiene como objetivo promover y garantizar la inclusión laboral con perspectiva de género, reconociendo la diversidad y el respeto hacia todas las personas, en particular a las mujeres y la población LGTBIQ+. La empresa se compromete a crear un entorno laboral seguro, equitativo y respetuoso, libre de discriminación, prejuicios y estereotipos de género.

ARTÍCULO 205. PRINCIPIOS. Los siguientes principios rigen nuestra práctica de inclusión en el lugar de trabajo, garantizando un ambiente laboral justo y equitativo para todas las personas, sin distinción de género, orientación sexual, identidad o expresión de género.

1. **Igualdad de Oportunidades:** La empresa se compromete a ofrecer igualdad de oportunidades en todas las áreas de empleo que desarrolle, incluyendo contratación, promoción, formación y desarrollo profesional, sin discriminación por género.
2. **Respeto a la Identidad de Género:** Todos los empleados tienen el derecho a ser reconocidos y respetados de acuerdo con su identidad de género.
3. **Prevención y Acción contra la Discriminación:** La empresa no tolerará ninguna forma de discriminación, acoso o violencia de género. Se implementarán procedimientos para la denuncia y resolución de incidentes relacionados con la discriminación por género.

ARTÍCULO 206. USO DE LENGUAJE INCLUSIVO. El lenguaje utilizado en la empresa, tanto en comunicaciones formales como informales, deberá ser inclusivo, no sexista ni discriminatorio. Se evitará el uso de expresiones que refuercen estereotipos de género o que minimicen o desvaloricen a personas por su identidad o expresión de género. La población trabajadora está obligada a utilizar un lenguaje

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

respetuoso y digno, que ofrezca una visión equilibrada de los diversos modos de vida, omitiendo afirmaciones o imágenes que les resten valor.

ARTÍCULO 207. La empresa promoverá la implementación de procedimientos y prácticas que aseguren un entorno laboral inclusivo y equitativo, con enfoque de género, de la siguiente manera:

1. Reclutamiento y Selección de personas trabajadoras:

- a) Los procesos de selección se llevarán a cabo de manera equitativa, asegurando que las decisiones se basen exclusivamente en las habilidades, competencias y experiencia de los candidatos, sin considerar su género, identidad de género u orientación sexual.

2. Sensibilización:

- a) La empresa impulsará la creación de espacios para la sensibilización sobre inclusión y sensibilización de género dirigidos a toda la población trabajadora, incluyendo a directivos y demás personal vinculado a la empresa.
- b) El objetivo de estos espacios será promover un entorno de trabajo respetuoso, equitativo y libre de discriminación, contribuyendo a la concientización sobre temas de género y diversidad.

ARTÍCULO 208. La empresa tendrá las siguientes responsabilidades:

- a) Garantizar que los espacios físicos y virtuales de la empresa en el desarrollo de las funciones laborales sean seguros y respetuosos para todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual o identidad de género.
- b) Utilizar un lenguaje respetuoso, inclusivo y libre de estereotipos de género en todas las comunicaciones dentro de la empresa.
- c) Actuar con diligencia y seriedad ante cualquier denuncia de discriminación, acoso o violencia en el lugar de trabajo.

ARTÍCULO 209. La población trabajadora tendrá las siguientes responsabilidades:

- a) Respetar y promover un ambiente inclusivo y libre de discriminación en el lugar de trabajo.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

- b) Utilizar un lenguaje respetuoso, inclusivo y libre de estereotipos de género en todas las comunicaciones dentro de la empresa.
- c) Reportar cualquier conducta discriminatoria, acoso o violencia de género que observen en el lugar de trabajo, a través de los canales establecidos por la empresa.

ARTÍCULO 210. DENUNCIAS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS. Los empleados que consideren haber sido objeto de discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad o expresión de género, podrán presentar una queja formal ante la empresa. La queja podrá ser realizada de manera escrita o verbal, y se garantizará que sea tratada de manera confidencial y sin temor a represalias.

PARÁGRAFO PRIMERO: La queja será recibida por el área de Recursos Humanos, quienes deberán confirmar su recepción y proceder con la gestión inmediata. Todas las quejas serán investigadas de manera imparcial, objetiva y oportuna, garantizando la confidencialidad de las partes involucradas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La resolución del conflicto incluirá acciones como la capacitación en temas de inclusión, sanciones disciplinarias o ajustes en las políticas de la empresa, según la gravedad del caso.

PARÁGRAFO TERCERO: La empresa garantiza que ninguna persona que presente una queja o participe en el proceso de resolución de conflictos será objeto de represalias o discriminación adicional. Cualquier conducta en contra de esta disposición será considerada una falta grave y será sancionada.

**CAPÍTULO XXXVI
RESPONSABILIDAD ANTE EL DESARROLLO DE LAS MEDIDAS
PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO SEXUAL. EQUIDAD DE
GÉNERO Y PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA CONTRA LAS
MUJERES Y PERSONAS DE LA COMUNIDAD LGTBIQ+ EN EL ÁMBITO
LABORAL (LEY 2365 DE JUNIO DE 2024)**

ARTÍCULO 211. Este capítulo tiene como objetivo proporcionar a las personas trabajadoras herramientas para prevenir, identificar y actuar frente al acoso sexual y la discriminación por sexo en el ámbito laboral. Busca garantizar el respeto a los derechos fundamentales, sancionar a los responsables y promover un ambiente laboral inclusivo, respetuoso y libre de violencia y discriminación. Las medidas adoptadas estructuran una ruta de prevención y atención de quejas, fomentando

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

una cultura de paz y un entorno laboral seguro y justo para todos, sin importar el género.

ARTÍCULO 212. PRINCIPIOS RECTORES: Estos principios guían nuestra acción para prevenir y abordar el acoso sexual en la empresa, sin distinción de género, con el objetivo de erradicar estas conductas y mantener un entorno laboral seguro, respetuoso y equitativo.

1. **Dignidad y Respeto:** Se garantiza el respeto pleno de los derechos de las víctimas, fomentando un entorno de respeto mutuo y protección de la dignidad de todas las personas trabajadoras, sin discriminación por género o sexualidad.
2. **Tolerancia Cero:** La empresa adopta una política de cero tolerancia al acoso sexual en todas sus formas. Toda denuncia será tratada con seriedad, investigada a fondo, y se tomarán medidas disciplinarias para asegurar un ambiente seguro y respetuoso.
3. **Confidencialidad:** La información relacionada con las denuncias será manejada de manera estrictamente confidencial, protegiendo la privacidad de las partes involucradas, y asegurando que solo las personas necesarias tengan acceso a los detalles.
4. **Imparcialidad y Objetividad:** Los casos de acoso sexual serán investigados de forma imparcial y objetiva, garantizando que todas las partes sean escuchadas y las decisiones se basen en hechos y pruebas, sin prejuicios ni favoritismos.
5. **No Revictimización:** La empresa protegerá a las víctimas de acoso sexual de cualquier daño adicional, evitando la revictimización durante el proceso de denuncia e investigación, y ofreciendo apoyo emocional y psicológico si lo requieren.
6. **Transparencia:** Se garantizará la transparencia en todos los procedimientos relacionados con el acoso sexual, informando claramente sobre el proceso, las sanciones aplicables, y los derechos y responsabilidades de todas las partes involucradas.

ARTÍCULO 213. DEFINICIONES.

1. **Acoso Sexual:** Comportamiento no deseado de naturaleza sexual que afecta la dignidad o bienestar de una persona, ya sea verbal, no verbal, físico o virtual.
2. **Ambiente Hostil:** Entorno donde el acoso sexual crea un clima de intimidación, humillación o degradación, afectando el bienestar de la persona.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

3. **Consentimiento:** Acuerdo voluntario, informado y explícito para participar en una actividad, sin coerción ni manipulación.
4. **Denuncia:** Proceso de informar sobre un acto de acoso sexual para que se investigue y se tomen medidas.
5. **Discriminación por Razón de Sexo:** Trato desigual basado en el género o sexo de una persona, negando derechos o oportunidades.
6. **Hostigamiento:** Comportamiento sexual persistente que incomoda o perturba a una persona.
7. **Investigación:** Proceso formal para verificar los hechos denunciados de acoso sexual y tomar decisiones objetivas.
8. **Medidas de Protección:** Acciones para garantizar el bienestar y la seguridad de la víctima durante y después del proceso de denuncia.
9. **Prevención:** Conjunto de medidas y políticas para evitar el acoso sexual, promoviendo el respeto y sensibilización.
10. **Responsabilidad Corporativa:** Compromiso de la empresa para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, asegurando un ambiente laboral seguro.
11. **Víctima:** Persona afectada por el acoso sexual, cuya dignidad y bienestar se ven comprometidos.

ARTÍCULO 214. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO. Las personas víctimas de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo tienen los siguientes derechos:

1. **Derecho a un ambiente seguro:** Ser protegidas de acoso o discriminación en su entorno.
2. **Derecho a denunciar:** Presentar una denuncia sin temor a represalias.
3. **Derecho a la confidencialidad:** Manejo confidencial de su caso, protegiendo su privacidad.
4. **Derecho a ser escuchadas:** Ser atendidas con respeto y que su denuncia sea tomada en serio.
5. **Derecho a recibir apoyo:** Acceder a asistencia emocional, psicológica o legal.
6. **Derecho a un proceso justo:** Investigación imparcial y objetiva.
7. **Derecho a la no revictimización:** Evitar situaciones que revivan el trauma.
8. **Derecho a medidas de protección:** Garantizar su seguridad durante el proceso.
9. **Derecho a la reparación:** Indemnización o medidas correctivas si el acoso es comprobado.
10. **Derecho a la igualdad de trato:** Ser tratadas con respeto y sin discriminación.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.
ARTÍCULO 215. COMPROMISO DE LA EMPRESA FRENTE A LAS DENUNCIAS
DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

1. **Confidencialidad:** Garantizar que las denuncias sean tratadas de forma confidencial, protegiendo la identidad de las personas involucradas.
2. **Acción inmediata:** Responder de manera rápida a todas las denuncias, asegurando la protección de la víctima desde el inicio.
3. **Canal de denuncia accesible:** Ofrecer vías de comunicación seguras y confidenciales para que las víctimas puedan reportar sin temor a represalias.
4. **Investigación imparcial:** Realizar investigaciones objetivas y transparentes, basadas en evidencia.
5. **Sanciones justas:** Aplicar sanciones a los responsables conforme a los reglamentos internos y la ley.
6. **Medidas correctivas:** Implementar acciones para corregir y prevenir situaciones de acoso o discriminación.
7. **Mejora continua:** Revisar y actualizar periódicamente las políticas internas para asegurar su efectividad y cumplimiento de normativas vigentes.

ARTÍCULO 216. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL LABORAL: Este artículo tiene como objetivo describir claramente las conductas que constituyen acoso sexual, para que las personas puedan identificarlas a tiempo. El acoso sexual laboral puede manifestarse de diversas formas, pero generalmente se presenta en dos principales.

1. **Chantaje o Condición de Empleo (Quid Pro Quo):** Ocurre cuando una persona con poder, como un jefe o supervisor, condiciona un beneficio laboral (ascenso, aumento de salario, etc.) a la aceptación de avances sexuales, obligando a la víctima a elegir entre acceder o enfrentar consecuencias negativas en su empleo.
2. **Acoso Sexual Generador de un Ambiente Hostil:** Se presenta cuando conductas sexuales inapropiadas crean un entorno de trabajo intimidante o degradante, como comentarios sexuales, bromas ofensivas, contacto físico no deseado o exhibición de contenido sexual, afectando el bienestar y la productividad de la víctima.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 217. TIPOS DE ACOSO SEXUAL: Este artículo tiene como objetivo proporcionar una guía para identificar los distintos tipos de acoso sexual, ayudando a reconocer sus formas y prevenirlo, así como a denunciarlo a tiempo.

1. **Acoso Sexual Laboral Físico:** Cualquier tipo de contacto no deseado, como abrazos, toques o acercamientos inapropiados que invaden el espacio personal de la víctima.
2. **Acoso Sexual Laboral Verbal:** Comentarios ofensivos, bromas sexuales, insinuaciones o propuestas indecentes que buscan incomodar o denigrar a la persona.
3. **Acoso Sexual Laboral No Verbal:** Gestos, miradas insinuantes, silbidos o la exhibición de contenido sexual como imágenes o videos.
4. **Otros Tipos de Acoso:** Envío de mensajes electrónicos inapropiados, difusión de rumores de índole sexual o conductas que, aunque no sean explícitas, crean un ambiente incómodo.

ARTÍCULO 218. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL. Este artículo tiene como objetivo ofrecer estrategias y herramientas para prevenir el acoso sexual en la empresa, priorizando la creación de espacios seguros y respetuosos, y destacando la importancia del rol de cada persona en este esfuerzo colectivo.

1. **Capacitación y Sensibilización:** La empresa ofrecerá capacitaciones sobre el acoso sexual y su prevención, promoviendo un entorno respetuoso y colaborativo.
2. **Fomentar la Denuncia:** Se garantizará un ambiente donde las personas puedan denunciar sin temor a represalias, mediante procedimientos confidenciales y canales accesibles, con la certeza de que se tomarán medidas adecuadas.

ARTÍCULO 219. MECANISMOS DE APOYO A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. La empresa reconoce la importancia de brindar apoyo a las víctimas de acoso sexual para ayudarlas a superar las consecuencias de estas situaciones, por lo que se implementarán medidas de acompañamiento.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

1. **Espacios de Apoyo:** Se crearán espacios seguros y confidenciales donde la población trabajadora pueda compartir sus experiencias sobre acoso sexual laboral y violencia de género.
2. **Acompañamiento Legal y Social:** Se ofrecerá orientación legal a las víctimas para que conozcan sus derechos y las opciones disponibles para denunciar formalmente ante las autoridades.
3. **Redes Externas de Apoyo:** Se proporcionará información y contacto con organizaciones especializadas en apoyo a víctimas de violencia de género y acoso sexual, como la Línea 55, Comisaría de Familia, Defensoría del Pueblo, Fiscalía y ONGs.

ARTÍCULO 220. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIA Y ATENCIÓN DE ACOSO LABORAL SEXUAL AL INTERIOR DE LA EMPRESA. Cualquier persona trabajadora que se sienta víctima de acoso sexual laboral puede informar sobre la situación a través de diversos canales, como el área de recursos humanos, los directivos de la empresa o directamente a la Fiscalía General de la Nación para iniciar el proceso legal. Si se elige informar a recursos humanos o directivos, se seguirán los lineamientos establecidos.

1. **Canales de denuncia:** Las víctimas de acoso sexual pueden presentar la denuncia ante recursos humanos, directivos o directamente ante la Fiscalía General de la Nación.
2. **Formato de denuncia:** La denuncia puede ser verbal o escrita. Si es escrita, debe detallar las conductas de acoso, identificar al agresor y aportar pruebas, si las hubiera. No se exige revelar información privada.
3. **Documentación de denuncia verbal:** Si la denuncia es verbal, la empresa documentará el relato de la víctima.
4. **Confidencialidad:** Toda denuncia será archivada de manera confidencial, protegiendo la identidad de la víctima y el agresor.
5. **Queja de terceros:** Si la denuncia es de una tercera persona, se contactará a la víctima para confirmar los hechos antes de proceder.
6. **Asesoría y seguimiento:** La empresa ofrecerá asesoría a la víctima, explicando sus derechos y el acompañamiento disponible. Se evaluarán posibles factores que puedan influir en la denuncia, como amenazas o represalias.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

7. **Derivación al área de seguridad y salud:** Si la denuncia es recibida por directivos, se solicitará autorización para remitir el caso a seguridad y salud en el trabajo, sin someter el caso a conciliación.
8. **Obligación de informar:** Toda persona trabajadora debe informar a la empresa sobre cualquier caso de acoso sexual laboral, especialmente los directivos y supervisores, quienes podrían enfrentar sanciones si no reportan el acoso.

ARTÍCULO 221. HERRAMIENTAS DE MANEJO. Este artículo ofrece herramientas para conducir entrevistas formales con la víctima de acoso sexual laboral y sus testigos, destacando la importancia de que la persona encargada actúe con respeto y proteja los derechos y la dignidad de los entrevistados.

1. **Presencia controlada:** La víctima decide quién estará presente en la entrevista, y la empresa respetará su elección.
2. **Lugar adecuado:** La entrevista debe realizarse en un espacio privado y neutral, alejado del entorno laboral, para crear un ambiente cómodo.
3. **Confidencialidad:** Se garantiza la confidencialidad de la información, y se asegura que cualquier represalia será sancionada. La víctima puede buscar apoyo en todo momento.
4. **Flexibilidad en los tiempos:** Se respeta el tiempo de la víctima para dar su testimonio, permitiéndole expresarse cuando se sienta preparada.
5. **Documentación adecuada:** Si la denuncia es verbal, se registrará detalladamente de forma objetiva, respetando la privacidad de la víctima.
6. **Seguimiento:** La persona encargada mantendrá contacto continuo con la víctima, monitoreando su estado emocional y laboral, y asegurando la implementación de medidas correctivas.

**CAPÍTULO XXXVII
DISPOSICIONES FINALES**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 222. Aquello que no esté contemplado en el presente reglamento interno de trabajo será aplicado según lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley, y la Jurisprudencia.

ARTÍCULO 223. Desde la fecha de entrada en vigor de este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha hayan regido en **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

CAPÍTULO XXXVIII
CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 224. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones de la persona trabajadora en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales de trabajo, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables a la persona trabajadora.

CAPÍTULO XXXIX
CONCERTACIÓN CON LA POBLACIÓN TRABAJADORA

ARTÍCULO 225. El presente Reglamento interno de Trabajo fue discutido y concertado con la población trabajadora de la sociedad **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**

CAPÍTULO XL
PUBLICACIONES

ARTÍCULO 226. Una vez agotado satisfactoriamente el procedimiento previsto en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.** publicará el Reglamento Interno, en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual y/o correo electrónico, al cual la comunidad trabajadora deberá poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a la comunidad trabajadora por

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.

cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

CAPÍTULO XLI
VIGENCIA

ARTÍCULO 227. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará a regir a partir de la publicación hecha en la forma prescrita en el Artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo. Si hubiere, inquietudes y aportes a su divulgación, las personas trabajadoras podrán solicitar al Empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su publicación los ajustes que estimen necesarios, cuando consideren que sus cláusulas contravienen en los Artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. De la divulgación y comunicación del Reglamento Interno de Trabajo para el conocimiento de la población trabajadora, **TRANSPORTE MEDICO DE EMERGENCIA IPS S.A.S – EMET IPS S.A.S.**, guardará constancia como prueba de los soportes correspondientes, a fin de que pueda ser consultada por cualquier con legitimidad para acceder a los mismos.

El presente reglamento ha entrado en vigencia a partir del 15 de Junio de 2026.



INGRID CHACÓN CARREÑO
GERENTE – REPRESENTANTE LEGAL