

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

<i>CAPÍTULO PRELIMINAR</i>	11
<i>CAPÍTULO I</i>	12
<i>CONDICIONES DE INGRESO</i>	12
<i>CAPÍTULO II</i>	16
<i>CONTRATO DE APRENDIZAJE</i>	16
<i>CAPÍTULO III</i>	24
<i>PERÍODO DE PRUEBA</i>	24
<i>CAPÍTULO IV</i>	25
<i>TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS</i>	25
<i>CAPÍTULO V</i>	25
<i>TELETRABAJO</i>	25
<i>CAPÍTULO VI</i>	30
<i>TRABAJO EN CASA</i>	30
<i>CAPÍTULO VII</i>	33
<i>HORARIO DE TRABAJO</i>	33
<i>CAPÍTULO VIII</i>	37
<i>CONTROL DE ASISTENCIA</i>	37
<i>CAPÍTULO IX</i>	38
<i>HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO</i>	38
<i>CAPÍTULO X</i>	40
<i>DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS</i>	40
<i>CAPÍTULO XI</i>	43
<i>DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL</i>	43
<i>CAPÍTULO XII</i>	43
<i>VACACIONES REMUNERADAS</i>	43
<i>CAPÍTULO XIII</i>	45
<i>DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS</i>	45
<i>SECCIÓN I</i>	46
PERMISO POR SUFRAGIO O DESEMPEÑO DE CARGOS TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACIÓN, PARA ASISTIR A LAS OBLIGACIONES ESCOLARES	

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

COMO ACUDIENTE, PARA ATENDER CITACIONES JUDICIALES, ADMINISTRATIVAS Y LEGALES, POR USO DE LA BICICLETA.....	46
1. Sufragio:	46
2. Desempeño de Cargos de Forzosa Aceptación:.....	46
3. Obligaciones Escolares como Acudiente:.....	46
4. Citaciones Judiciales, Administrativas y Legales:	47
5. Uso de la Bicicleta:.....	47
SECCIÓN II	47
PERMISO POR GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA	47
SECCIÓN III.....	48
LICENCIA DE LUTO.....	48
SECCIÓN IV.....	48
PERMISO POR MUERTE DE COMPAÑERO DE TRABAJO	48
SECCIÓN V	49
PERMISO PARA CONSULTAS DE SALUD	49
1. Citas Médicas Programadas con Especialistas:	49
2. Urgencias Médicas:	49
PERMISO PARA COMISIONES SINDICALES INHERENTES A LA ORGANIZACIÓN.....	50
SECCIÓN VII.....	50
DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO.....	50
SECCIÓN VIII	51
DESCANSO REMUNERADO EN LA ÉPOCA DE PARTO.....	51
SECCIÓN IX.....	53
DESCANSO REMUNERADO POR EMBARAZO.....	53
SECCIÓN X	53
LICENCIA DE PATERNIDAD.....	53
SECCIÓN XI.....	54
LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA.....	54
SECCIÓN XII.....	56
LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL	56
SECCIÓN XIII	57
DISPOSICIONES COMUNES	57
<i>CAPÍTULO XIV.....</i>	<i>58</i>
<i>SALARIO, MODALIDADES Y PERIODO DE PAGO.....</i>	<i>58</i>

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

<i>CAPÍTULO XV</i>	59
<i>CALZADO Y OVEROLES PARA LA POBLACIÓN TRABAJADORA</i>	59
<i>CAPÍTULO XVI</i>	60
<i>USO DE LA DOTACIÓN</i>	60
<i>CAPÍTULO XVII</i>	61
<i>DISPOSICIONES ESPECIALES ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL</i>	61
<i>CAPÍTULO XVIII</i>	62
<i>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</i>	62
<i>CAPÍTULO XIX</i>	69
<i>CONDUCTA ÉTICA</i>	69
<i>CAPÍTULO XX</i>	69
<i>PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD</i>	69
<i>CAPÍTULO XXI</i>	75
<i>DEL ORDEN JERÁRQUICO DE EMET IPS S.A.S.</i>	75
<i>CAPÍTULO XXII</i>	76
<i>LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD</i>	76
<i>CAPÍTULO XXIII</i>	79
<i>OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EMET IPS S.A.S. Y LA POBLACIÓN TRABAJADORA</i>	79
<i>CAPÍTULO XXIV</i>	91
<i>PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EMET IPS S.A.S. Y LA POBLACIÓN TRABAJADORA</i>	91
<i>CAPÍTULO XXV</i>	103
<i>MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN</i>	103
<i>CAPÍTULO XXVI</i>	106
<i>ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS</i>	106
Faltas disciplinarias leves relacionadas con la operación de ambulancias y atención de pacientes.....	111
<i>CAPÍTULO XXVII</i>	134

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

<i>JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.....</i>	<i>134</i>
<i>CAPÍTULO XXVIII.....</i>	<i>136</i>
<i>PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS, APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS.....</i>	<i>136</i>
<i>CAPÍTULO XXIX.....</i>	<i>143</i>
<i>TRÁMITE DE LOS RECLAMOS Y PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE.....</i>	<i>143</i>
<i>CAPÍTULO XXX.....</i>	<i>144</i>
<i>PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS.....</i>	<i>144</i>
<i>CAPÍTULO XXXI.....</i>	<i>144</i>
<i>SOBRE LA PREVENCIÓN DE ALCOHOL TABACO Y DROGAS.....</i>	<i>144</i>
<i>CAPÍTULO XXXII.....</i>	<i>147</i>
<i>DÍA DE LA FAMILIA.....</i>	<i>147</i>
<i>CAPÍTULO XXXIII.....</i>	<i>147</i>
<i>DESCONEXIÓN LABORAL.....</i>	<i>147</i>
<i>CAPÍTULO XXXIV.....</i>	<i>149</i>
<i>INCLUSIÓN LABORAL DE GÉNERO.....</i>	<i>150</i>
<i>CAPÍTULO XXXVI.....</i>	<i>153</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>153</i>
<i>CAPÍTULO XXXVII.....</i>	<i>159</i>
<i>DISPOSICIONES FINALES.....</i>	<i>159</i>
<i>CAPÍTULO XXXVIII.....</i>	<i>159</i>
<i>CLÁUSULAS INEFICACES.....</i>	<i>159</i>
<i>CAPÍTULO XXXIX.....</i>	<i>159</i>
<i>CONCERTACIÓN CON LA POBLACIÓN TRABAJADORA.....</i>	<i>159</i>
<i>CAPÍTULO XL.....</i>	<i>159</i>
<i>PUBLICACIONES.....</i>	<i>159</i>
<i>CAPÍTULO XLI.....</i>	<i>160</i>

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

VIGENCIA 160

Tabla de contenido

CAPÍTULO PRELIMINAR 11

CAPÍTULO I..... 12

CONDICIONES DE INGRESO..... 12

CAPÍTULO II 16

CONTRATO DE APRENDIZAJE..... 16

CAPÍTULO III..... 24

PERÍODO DE PRUEBA..... 24

CAPÍTULO IV..... 25

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS..... 25

CAPÍTULO V 25

TELETRABAJO..... 25

CAPÍTULO VI..... 30

TRABAJO EN CASA..... 30

CAPÍTULO VII..... 33

HORARIO DE TRABAJO 33

CAPÍTULO VIII..... 37

CONTROL DE ASISTENCIA..... 37

CAPÍTULO IX..... 38

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO..... 38

CAPÍTULO X 40

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS..... 40

CAPÍTULO XI..... 43

DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL 43

CAPÍTULO XII..... 43

VACACIONES REMUNERADAS 43

CAPÍTULO XIII..... 45

DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS 45

SECCIÓN I 46

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

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.....	46
1. Sufragio:	46
2. Desempeño de Cargos de Forzosa Aceptación:.....	46
3. Obligaciones Escolares como Acudiente:.....	46
4. Citaciones Judiciales, Administrativas y Legales:	47
5. Uso de la Bicicleta:	47
SECCIÓN II	47
PERMISO POR GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA	47
SECCIÓN III.....	48
LICENCIA DE LUTO.....	48
SECCIÓN IV.....	48
PERMISO POR MUERTE DE COMPAÑERO DE TRABAJO	48
SECCIÓN V	49
PERMISO PARA CONSULTAS DE SALUD	49
1. Citas Médicas Programadas con Especialistas:	49
2. Urgencias Médicas:	49
PERMISO PARA COMISIONES SINDICALES INHERENTES A LA ORGANIZACIÓN.....	50
SECCIÓN VII.....	50
DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO.....	50
SECCIÓN VIII	51
DESCANSO REMUNERADO EN LA ÉPOCA DE PARTO.....	51
SECCIÓN IX.....	53
DESCANSO REMUNERADO POR EMBARAZO.....	53
SECCIÓN X	53
LICENCIA DE PATERNIDAD.....	53
SECCIÓN XI.....	54
LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA.....	54
SECCIÓN XII.....	56
LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL.....	56
SECCIÓN XIII	57
DISPOSICIONES COMUNES	57
<i>CAPÍTULO XIV.....</i>	<i>58</i>

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

SALARIO, MODALIDADES Y PERIODO DE PAGO.....	58
CAPÍTULO XV.....	59
CALZADO Y OVEROLES PARA LA POBLACIÓN TRABAJADORA.....	59
CAPÍTULO XVI.....	60
USO DE LA DOTACIÓN.....	60
CAPÍTULO XVII.....	61
DISPOSICIONES ESPECIALES ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	61
CAPÍTULO XVIII.....	62
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	62
CAPÍTULO XIX.....	69
CONDUCTA ÉTICA.....	69
CAPÍTULO XX.....	69
PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD	69
CAPÍTULO XXI.....	75
DEL ORDEN JERÁRQUICO DE EMET IPS S.A.S.....	75
CAPÍTULO XXII.....	76
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD	76
CAPÍTULO XXIII.....	79
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EMET IPS S.A.S. Y LA POBLACIÓN TRABAJADORA	79
CAPÍTULO XXIV.....	91
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EMET IPS S.A.S. Y LA POBLACIÓN TRABAJADORA	91
CAPÍTULO XXV.....	103
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.....	103
CAPÍTULO XXVI.....	106
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	106
Faltas disciplinarias leves relacionadas con el cargo de Isleros:.....	111

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

Faltas graves específicas para el personal de estación de servicios (isleros) 127

- a. Relacionadas con despacho y contaminación de vehículos..... ¡Error! Marcador no definido.
- b. Relacionadas con seguridad industrial y riesgo de incendio ¡Error! Marcador no definido.
- c. Relacionadas con manejo de caja y pagos ¡Error! Marcador no definido.
- e. Relacionadas con ventas y metas comerciales..... ¡Error! Marcador no definido.
- F. Relacionadas con control operativo y turno ¡Error! Marcador no definido.
- g. Relacionadas con medio ambiente y residuos..... ¡Error! Marcador no definido.
- h. Relacionadas con rendimiento y disponibilidad..... ¡Error! Marcador no definido.

Faltas graves específicas del personal encargado del transporte de combustible..... ¡Error! Marcador no definido.

- a. Relacionadas con seguridad vial y conducción ¡Error! Marcador no definido.**
- b. Relacionadas con protocolos de mercancías peligrosas ¡Error! Marcador no definido.**
- c. Relacionadas con descarga y manejo del producto... ¡Error! Marcador no definido.**
- d. Relacionadas con trazabilidad y control documental ¡Error! Marcador no definido.**
- e. Relacionadas con mantenimiento y custodia ¡Error! Marcador no definido.**
- f. Relacionadas con coordinación operativa ¡Error! Marcador no definido.**
- a. Relacionadas con asesoría técnica y venta responsable..... ¡Error! Marcador no definido.**
- b. Relacionadas con registro y control de ventas..... ¡Error! Marcador no definido.**
- c. Relacionadas con inventario y almacenamiento ¡Error! Marcador no definido.**
- d. Relacionadas con metas comerciales y ética empresarial ¡Error! Marcador no definido.**
- e. Relacionadas con servicio al cliente y reputación ¡Error! Marcador no definido.**
- f. Relacionadas con cumplimiento normativo ¡Error! Marcador no definido.**
- a. Relacionadas con SG-SST ¡Error! Marcador no definido.**
- b. Relacionadas con seguridad operativa y prevención de riesgos ¡Error! Marcador no definido.**
- c. Relacionadas con gestión ambiental ¡Error! Marcador no definido.**
- d. Relacionadas con calidad y control operativo ¡Error! Marcador no definido.**
- e. Relacionadas con cumplimiento normativo y documental ¡Error! Marcador no definido.**

Faltas graves específicas de quien tenga a su cargo la administración de la estación de servicios..... ¡Error! Marcador no definido.

- a. Relacionadas con supervisión y operación..... ¡Error! Marcador no definido.**
- b. Relacionadas con manejo de recursos y caja ¡Error! Marcador no definido.**
- c. Relacionadas con control de inventarios ¡Error! Marcador no definido.**

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

d. Relacionadas con estrategia comercial y gestión.....	¡Error! Marcador no definido.
e. Relacionadas con cumplimiento normativo	¡Error! Marcador no definido.
f. Relacionadas con mantenimiento y activos.....	¡Error! Marcador no definido.
g. Relacionadas con servicio y reputación	¡Error! Marcador no definido.
a. Relacionadas con registros contables.....	¡Error! Marcador no definido.
b. Relacionadas con estados financieros.....	¡Error! Marcador no definido.
c. Relacionadas con cumplimiento tributario y legal.....	¡Error! Marcador no definido.
d. Relacionadas con manejo de información y confidencialidad ...	¡Error! Marcador no definido.
e. Relacionadas con transparencia y ética.....	¡Error! Marcador no definido.
f. Relacionadas con control interno.....	¡Error! Marcador no definido.
<i>CAPÍTULO XXVII.....</i>	<i>134</i>
<i>JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.....</i>	<i>134</i>
<i>CAPÍTULO XXVIII.....</i>	<i>136</i>
<i>PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS, APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS.....</i>	<i>136</i>
<i>CAPÍTULO XXIX.....</i>	<i>143</i>
<i>TRÁMITE DE LOS RECLAMOS Y PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE.....</i>	<i>143</i>
<i>CAPÍTULO XXX.....</i>	<i>144</i>
<i>PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS.....</i>	<i>144</i>
<i>CAPÍTULO XXXI.....</i>	<i>144</i>
<i>SOBRE LA PREVENCIÓN DE ALCOHOL TABACO Y DROGAS.....</i>	<i>144</i>
<i>CAPÍTULO XXXII.....</i>	<i>147</i>
<i>DÍA DE LA FAMILIA.....</i>	<i>147</i>
<i>CAPÍTULO XXXIII.....</i>	<i>147</i>
<i>DESCONEXIÓN LABORAL.....</i>	<i>147</i>
<i>CAPÍTULO XXXIV.....</i>	<i>149</i>
<i>INCLUSIÓN LABORAL DE GÉNERO.....</i>	<i>150</i>
<i>CAPÍTULO XXXVI.....</i>	<i>153</i>
<i>RESPONSABILIDAD ANTE EL DESARROLLO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO SEXUAL. EQUIDAD DE</i>	

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

<i>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>	153
<i>CAPÍTULO XXXVII</i>	159
<i>DISPOSICIONES FINALES</i>	159
<i>CAPÍTULO XXXVIII</i>	159
<i>CLÁUSULAS INEFICACES</i>	159
<i>CAPÍTULO XXXIX</i>	159
<i>CONCERTACIÓN CON LA POBLACIÓN TRABAJADORA</i>	159
<i>CAPÍTULO XL</i>	159
<i>PUBLICACIONES</i>	159
<i>CAPÍTULO XLI</i>	160
<i>VIGENCIA</i>	160

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

CAPÍTULO PRELIMINAR

ARTÍCULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo ha sido expedido por la empresa **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 **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 **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 2010, la cual establece que el Reglamento Interno de Trabajo entra en plena

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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 se encuentra disponible para consulta en formato físico en el domicilio principal de **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 **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.
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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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. Para los aspirantes a cargos asistenciales del área de la salud, deberán aportar:
 - Copia del diploma y acta de grado correspondiente.
 - Certificado de inscripción en el RETHUS (Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud) vigente.
 - Copia de la tarjeta profesional, cuando aplique de acuerdo con la profesión.
 - Resolución de autorización para ejercer la profesión expedida por la autoridad competente, cuando sea exigible.
 - Póliza de responsabilidad civil profesional vigente, cuando el cargo lo requiera.
 - Certificados de antecedentes disciplinarios o ético-profesionales expedidos por el Tribunal de Ética correspondiente, cuando aplique.

8. Esquema de vacunación:

La empresa podrá solicitar la acreditación del esquema de vacunación del aspirante o trabajador, de conformidad con los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la normatividad vigente y los riesgos propios del cargo a desempeñar, garantizando en todo caso que dicha solicitud se realice bajo los principios de necesidad, finalidad y proporcionalidad, y sin que implique la exigencia de condiciones discriminatorias ni la solicitud de pruebas o exámenes no autorizados por la normatividad vigente.

Para cargos asistenciales:

Deberán acreditar el esquema de vacunación requerido conforme a los riesgos biológicos inherentes al cargo y a las disposiciones aplicables al sector salud.

Para cargos administrativos:

Podrá solicitarse la acreditación del esquema de vacunación en los casos en que la evaluación del riesgo ocupacional así lo determine.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

9. Los demás requisitos exigidos por **EMET IPS S.A.S.** de acuerdo con el cargo al que se aspire.

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 **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.

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 **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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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 establecidos en la reforma.

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 **EMET IPS S.A.S.** y/o quien ejerza tales funciones.

ARTÍCULO 6. Será obligación de la persona trabajadora consignar ante el Departamento de Recursos Humanos de **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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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.

Parágrafo 2. Las prácticas que involucren la prestación de servicios de salud continuarán rigiéndose por las disposiciones especiales contenidas en el Decreto Ley 2106 de 2019 y las normas que lo modifiquen o sustituyan. Las prácticas del sector salud que no tengan carácter asistencial podrán adelantarse en el marco de las disposiciones del presente capítulo, siempre que correspondan a actividades formativas acordes con el proceso de aprendizaje.

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

1. Su finalidad formativa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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.

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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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

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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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.

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.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

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.
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.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

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.
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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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.

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 Aprendices - 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.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

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.

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.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

- 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.

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. 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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 **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 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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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, las 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

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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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.

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;

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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.

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, deberá pagar un valor por concepto de alquiler a la empresa, además que 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,

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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, 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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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;
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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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.

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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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.

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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.
CAPÍTULO VII
HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 58. El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de **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		Ingreso	Salida	Ingreso	Salida
Lunes	-	8:00 a.m.	12:00 m.	2:00 p.m.	6:00 p.m.
Viernes					

2. PERSONAL OPERATIVO:

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

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

Empleado / Día	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Total horas
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 de trabajo calculado para un período de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

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.).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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.

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, numeral 3, literal c del C.S.T.).

PARÁGRAFO 9. Disminución de la Jornada Laboral Ordinaria Ley 2101 del 2021; a partir del 15 de julio de 2023 **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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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 de hacerlo sin la autorización respectiva, **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. 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: Cuando sean indispensables para la reparación de máquinas o equipos, o la elaboración de inventarios o cualquier actividad que se requiera por parte de la empresa y ello coincida con la terminación de las jornadas de trabajo, el personal destinado a tales labores estará obligado a desarrollar sus funciones por el tiempo que sea necesario, a juicio del empleador. El tiempo empleado en esas actividades se pagará como trabajo extraordinario cuando su duración exceda la jornada ordinaria.

CAPÍTULO VIII CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 61. La población trabajadora de **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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

la incapacidad o, como máximo, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes cuando 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 tres (3) 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 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 horas de trabajo previsto en el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo puede ser elevado por orden del empleador, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza u ocurrencia de un accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

PARÁGRAFO 2. El empleador deberá llevar un registro diario de las horas extras trabajadas, utilizando el formato correspondiente establecido para este fin, sin

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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. EMET IPS S.A.S. solo reconocerá trabajo suplementario o de horas extras cuando expresamente lo autorice a la persona trabajadora.

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y la persona trabajadora a diez (10) 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.

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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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.

PARÁGRAFO 1. La población trabajadora tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 01 y 06 de enero, 19 de marzo, 01 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 07 y 15 de agosto, 12 de octubre, 01 y 11 de noviembre, 08 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

PARÁGRAFO 2. El descanso remunerado del 06 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 01 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladará al lunes siguiente. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

ARTÍCULO 69. 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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 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 71. 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

- 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.

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 72. Tratándose de trabajos habituales o permanentes en día de descanso, **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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.
CAPÍTULO XI
DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 73. Cuando por motivo de fiesta no contemplada en el régimen laboral, **EMET IPS S.A.S.**, suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiere realizado, salvo 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 74. 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 75. La época de vacaciones debe ser señalada por **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 76. 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 77. 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 78. En todo caso, la persona trabajadora gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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 79. 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 80. 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 81. 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 82. 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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 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 83. 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 84. 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 85. 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

1. Sufragio:

Para el caso del sufragio, **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 tres (3) 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 tres (3) 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 EMET IPS S.A.S.

SECCIÓN II PERMISO POR GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA

ARTÍCULO 86. 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 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, constancia o testimonio, 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 87. 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 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 88. La persona trabajadora que desee concurrir al entierro de un compañero de trabajo deberá avisar a **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 89. Este permiso se aplicará tanto para citas médicas programadas con especialistas como para urgencias médicas, siempre que la persona trabajadora informe previamente al empleador 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 tres (3) 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.

2. Urgencias Médicas:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

En caso de emergencias o urgencias médicas, la persona trabajadora no podrá informar con antelación, pero deberá informar al empleador lo más pronto posible, ya sea verbalmente o por escrito, y presentar el certificado médico correspondiente en cuanto le sea posible. Este tipo de permiso se concederá de manera inmediata, siempre que la urgencia esté debidamente justificada.

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 previo 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 90. 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.**

- Este permiso **deberá solicitarse con una antelación no menor a tres (3) 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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 91. 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 92. 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

ARTÍCULO 93. 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:

- a) **Licencia de Maternidad Preparto.** Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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 94. Para los efectos de la licencia de que trata este literal, la persona trabajadora debe presentar a **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 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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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.

Si por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutarlas dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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 96. Para disfrutar del descanso remunerado durante la lactancia **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 97. 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 98. 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.

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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.
SECCIÓN XI
LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA

ARTÍCULO 99. 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 100. 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 101. 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 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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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 empezarán 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 102. 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 103. **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.

ARTÍCULO 104. La Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial se regirá por las siguientes condiciones:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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 106. 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 107. 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 108. Los permisos que sean otorgados por **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 tres (3) 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 109. 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 **EMET IPS S.A.S.** y salvaguardando el correcto funcionamiento de las operaciones internas. Estos permisos no serán remunerados.

ARTÍCULO 110. 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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

Departamento de Recurso humano o quien haga sus veces, exponiendo el motivo del permiso.

CAPÍTULO XIV SALARIO, MODALIDADES Y PERIODO DE PAGO

ARTÍCULO 111. Formas y libertad de estipulación. **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. **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 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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 **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. 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.

ARTÍCULO 121. 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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, **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 **EMET IPS S.A.S.** y en el caso de que así no lo hiciera 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 cuidará 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.

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,

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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. En caso de pérdida o daño injustificado de los uniformes suministrados por la empresa, el personal estará obligado a adquirir un nuevo uniforme a su propio costo, siguiendo el modelo proporcionado por la empresa. El nuevo uniforme deberá ser adquirido en un plazo no superior a tres (3) días hábiles a partir de la notificación de la pérdida o daño, y se deberá informar a la administración de dicha adquisición.

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 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.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

5. Diseñar el protocolo de elementos de protección personal al tenor del decreto 1072 de 2015 en su capítulo VI.

ARTÍCULO 129. 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 130. 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 131. EMET IPS S.A.S., reconoce como obligación la necesidad de velar por la Salud, Seguridad 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 **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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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

ARTÍCULO 134. La población trabajadora de **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 **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 135. 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 136. La población trabajadora deberá someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene **EMET IPS S.A.S.**, para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

elementos de trabajo, para evitar los Accidentes de Trabajo y/o Enfermedades Laborales.

ARTÍCULO 137. 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 **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 138. 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 139. 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 el cual 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 140. 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 **EMET IPS S.A.S.**, en determinados casos.

ARTÍCULO 141. En caso de accidente de trabajo, el jefe del respectivo departamento, el Coordinador de Talento Humano 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 142. 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 143. 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 y/o contratado de nómina de la Empresa.

PARÁGRAFO 1. 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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud.

ARTÍCULO 144. **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 145. 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 **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 146. 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 147. 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 148. 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 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 149. En todo caso, en lo referente a los asuntos de que trata este capítulo, tanto **EMET IPS S.A.S.**, como la población trabajadora, se someterán a las normas de Riesgos Laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989 y el Decreto 1443 de 2.014 expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1.994. la Ley 776 del 17 de diciembre de 2.002, 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 150. COPASST. La empresa **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 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 151: 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 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 podrá revelar información confidencial o privilegiada que pueda beneficiar o favorecer a un tercero, ya sea persona natural o jurídica. Asimismo, tampoco se podrá obviar, alterar, falsificar o modificar información.

El incumplimiento de este capítulo será considerado falta grave.

CAPÍTULO XX PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 152. 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. Respeto, lealtad y subordinación a los superiores.
2. Lealtad hacia la empresa, respeto y cumplimiento de sus instrucciones y reglamentos.
3. Realizar personalmente las labores y funciones acordadas en el contrato de trabajo.
4. Abstenerse de utilizar la condición de trabajador de la empresa para fines personales que no estén expresamente autorizados por la empresa.
5. Obedecer las órdenes de los superiores en todo lo relacionado con el trabajo y las obligaciones contractuales, cumpliendo con las instrucciones verbales y escritas relacionadas con la prestación de un buen servicio.
6. Mantener respeto hacia los compañeros de trabajo.
7. Fomentar la armonía en las relaciones laborales con superiores y compañeros, tanto en el plano personal como en el trabajo.
8. Obrar con buena conducta, moralidad y disciplina, colaborando lealmente en la convivencia laboral y la disciplina general de la empresa.
9. Ejecutar las tareas asignadas con honradez, dedicación y de la mejor manera posible.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.

10. Hacer observaciones, reclamaciones y solicitudes de manera respetuosa y fundada, dirigiéndose al superior correspondiente.
11. Dar adecuado uso a los recursos y equipos proporcionados por la empresa, asegurando su conservación.
12. Utilizar los vehículos y equipos de la empresa únicamente para los fines de la misma, específicamente para la prestación del servicio de ambulancia y atención de emergencias.
13. Antes de cada turno, realizar una inspección y verificación de los vehículos de emergencia (ambulancias), asegurando que se encuentren en condiciones óptimas para operar. Esto incluye verificar los sistemas de frenos, llantas, equipos médicos y de comunicación, equipos de emergencia, y señalización, garantizando condiciones seguras para la prestación del servicio. Cualquier falla, daño o situación de riesgo deberá ser reportada de manera inmediata al supervisor o coordinador, absteniéndose de operar vehículos que representen peligro.
14. Informar a la gerencia sobre cualquier intento de favorecimiento por parte de terceros, ya sea relacionado con el trabajo o cualquier otro aspecto.
15. Cumplir con el manual de convivencia de la empresa.
16. Abstenerse de asistir al trabajo bajo el efecto de sustancias psicoactivas o cualquier otra sustancia que pueda afectar su desempeño y seguridad.
17. Asistir al trabajo puntualmente y retirarse al finalizar la jornada. Cualquier modificación a los horarios debe ser aprobada previamente por el superior jerárquico.
18. Informar oportunamente sobre cualquier daño o mal funcionamiento de los vehículos de emergencia, equipos médicos o equipos de comunicación de la empresa.
19. Colaborar activamente en el cumplimiento de las obligaciones empresariales cuando se requiera.
20. Permanecer en el lugar de trabajo durante la jornada laboral, salvo que se reciba una orden superior para asistir a otro puesto o área de trabajo por cuestiones relacionadas con la tarea asignada.
21. Observar estrictamente las medidas de seguridad indicadas por el jefe inmediato para prevenir accidentes laborales, especialmente en el manejo de vehículos de emergencia y equipos médicos.
22. Informar a su jefe inmediato antes de realizar una tarea que implique riesgo, si no se encuentra debidamente capacitado para llevarla a cabo.
23. Cumplir con las políticas, objetivos y metas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

24. Reportar cualquier anomalía en los equipos o procesos que pueda comprometer la seguridad, la calidad del trabajo o la eficiencia operativa.
25. Mantener relaciones respetuosas con el personal visitante, clientes, asesores o instructores que ingresen a las instalaciones de la empresa.
26. Recibir y aceptar las instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, siempre con la intención de mejorar el desempeño tanto personal como organizacional.
27. Actuar con veracidad en todas las situaciones laborales.
28. Desempeñar su labor con diligencia y cuidado, asegurando que todas las tareas sean completadas a tiempo y conforme a los estándares de calidad establecidos.
29. En situaciones excepcionales, y con el consentimiento expreso de la persona trabajadora, someterse a pruebas de polígrafo, con el fin de detectar actos desleales, fraude, robo u otras conductas que puedan justificar la terminación del contrato laboral.
30. Suministrar información veraz y completa sobre su estado de salud, cuando sea requerido por la empresa.
31. Cumplir con las normas y reglamentos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
32. Prohibir y evitar el uso de teléfonos celulares, dispositivos electrónicos o cualquier elemento que pueda generar chispa o fuente de ignición en áreas sensibles a riesgos, como en el interior de los vehículos de emergencia.
33. Utilizar de manera permanente y adecuada los elementos de protección personal asignados (adecuado, guantes, entre otros), durante la ejecución de las labores y en el manejo de pacientes.
34. Mantener despejadas y señalizadas las zonas de evacuación y emergencias, especialmente aquellas cercanas a los vehículos de ambulancia.
35. Atender a los pacientes con respeto, profesionalismo y de acuerdo con los protocolos médicos establecidos para garantizar su bienestar durante el traslado.
36. Informar al jefe inmediato sobre cualquier incidente o situación que represente riesgo para el paciente o el equipo durante el traslado o atención en emergencias.
37. Reportar inmediatamente cualquier incidente que represente riesgo, ya sea de tráfico, equipo o accidentes en el lugar de trabajo.
38. Conservar en adecuado estado de orden y limpieza los vehículos de emergencia y el equipo médico, evitando acumulación de residuos que puedan generar riesgo o afectar el rendimiento del servicio.

PARÁGRAFO 1. La empresa proporcionará y acondicionará los lugares y equipos de trabajo de manera que se garantice la seguridad y la salud de la población

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

trabajadora, adoptando las medidas necesarias de higiene y seguridad para proteger la vida y el bienestar de todos los empleados.

PARÁGRAFO 2. El empleador podrá llevar a cabo medidas de seguridad, tales como la grabación mediante cámaras de vigilancia, la recolección de datos biométricos, la realización de requisas, pruebas de alcoholemia, la lectura de huellas digitales y otras prácticas orientadas a mantener el orden y la seguridad en las instalaciones de la empresa.

PARÁGRAFO 3. Obligaciones y Prohibiciones Especiales para el Personal Responsable de la Operación de Ambulancias y Atención a Pacientes.

1. Condiciones de Aseo y Presentación Personal:

La persona trabajadora deberá presentarse en condiciones adecuadas de aseo y presentación personal, utilizando correctamente la dotación y los elementos de protección personal suministrados por la empresa, especialmente aquellos destinados a la seguridad personal y la manipulación segura de pacientes. Esto incluye el uso adecuado del uniforme, equipo de protección (guantes, calzado adecuado, etc.) y equipo médico específico.

● Reporte de Operación y Novedades

Es obligación de la persona trabajadora diligenciar y reportar oportunamente la información relacionada con el traslado de pacientes, los recorridos realizados, las incidencias durante el servicio, las condiciones del vehículo (ambulancia), las necesidades de mantenimiento, y cualquier otro reporte o novedad relevante durante el turno de trabajo. Además, deberá registrar cualquier cambio en el estado de salud del paciente durante el traslado y la intervención médica brindada, siguiendo los formatos o sistemas establecidos por la empresa.

● Cuidado y Mantenimiento Básico de Equipos

La persona trabajadora deberá verificar diariamente el estado de la ambulancia, asegurándose de que todos los equipos médicos (monitores, desfibriladores, oxígeno, camillas, etc.), sistemas de comunicación, sistemas de iluminación, frenos, y equipos de seguridad (extintores, señales de emergencia, etc.), estén en condiciones adecuadas de limpieza y funcionamiento. Cualquier anomalía o riesgo detectado debe ser reportado de inmediato al supervisor o encargado.

● Cumplimiento de Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

La persona trabajadora deberá cumplir estrictamente las normas de seguridad industrial, ambiental y de prevención de emergencias aplicables a la operación de las ambulancias y la atención de pacientes. Esto incluye abstenerse de realizar conductas que puedan generar riesgos para sí mismo, para el paciente, para otros trabajadores o para las instalaciones de la empresa.

- **Verificación de Condiciones de Seguridad en la Atención de Emergencias**

Antes de realizar cualquier maniobra con la ambulancia o iniciar un traslado de pacientes, el trabajador deberá verificar que el vehículo esté en condiciones óptimas para operar, con el motor apagado cuando no sea necesario, y que no haya fuentes de ignición en el área de trabajo. Además, deberá asegurarse de que las condiciones mínimas de seguridad estén garantizadas tanto para el personal como para los pacientes durante el proceso de atención y transporte.

- **Actuación Frente a Emergencias o Incidentes**

En caso de accidente, derrame de combustible, fuga, chispa, conato de incendio, o cualquier otra situación que represente un riesgo, el trabajador deberá informar inmediatamente al superior inmediato, activar el protocolo interno de emergencias, colaborar con las autoridades competentes y abstenerse de manipular la situación sin la autorización o capacitación previa.

- **Verificación del Tipo de Combustible**

La persona trabajadora deberá verificar el tipo de combustible requerido para la ambulancia y asegurarse de que el tipo de combustible suministrado sea el adecuado para el modelo de vehículo (diésel o gasolina, según corresponda). En caso de duda razonable sobre el tipo de combustible, el trabajador deberá suspender el proceso y comunicarlo inmediatamente al superior, siguiendo el protocolo interno establecido por la empresa.

- **Atención y Cuidado de los Pacientes**

El personal encargado de la atención de pacientes deberá garantizar que se sigan los protocolos médicos establecidos para la atención durante el traslado, proporcionando asistencia adecuada en todo momento, vigilando el estado de salud del paciente y administrando el tratamiento médico de emergencia, si es necesario. Debe asegurarse de que el paciente se encuentre cómodo y seguro durante el viaje y colaborar con los otros miembros del equipo para garantizar una atención integral.

- **Uso Correcto de Equipos Médicos y Materiales**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

El personal que atiende a los pacientes debe utilizar de manera correcta y responsable los equipos médicos y materiales proporcionados por la empresa, como oxígeno, desfibriladores, monitorización de signos vitales, y otros recursos, garantizando que estén en óptimas condiciones para su uso durante el traslado.

● **Informe de Estado de Salud del Paciente**

La persona encargada de la atención del paciente deberá informar al superior inmediato cualquier cambio en el estado de salud del paciente durante el traslado, y en caso de que el paciente requiera atención especializada adicional, deberá coordinar con el centro hospitalario correspondiente para garantizar un ingreso seguro.

● **Manejo de Pertenencias del Paciente y Cadena de Custodia**

Cuando el paciente es trasladado, el personal encargado de la atención deberá asegurarse de retirar y registrar todas las pertenencias personales del paciente (por ejemplo, documentos, objetos de valor, prendas de vestir, medicamentos personales, entre otros) en un formato de cadena de custodia.

1. Si el paciente no se encuentra consciente, el personal deberá retirar las pertenencias de manera cuidadosa y registrarlas en el formato de cadena de custodia, asegurando la correcta identificación y la seguridad de los objetos.
2. Si el paciente se encuentra consciente, el retiro de pertenencias solo se realizará si el paciente lo solicita o si lo permite de forma voluntaria. En este caso, el personal deberá asegurarse de que el paciente esté plenamente informado de los objetos que se van a retirar y entregar, y registrar dicha solicitud en el formato de cadena de custodia.

En este formato, se deberá especificar lo siguiente:

- Descripción detallada de las pertenencias del paciente.
- Nombre y cargo de la persona que retira las pertenencias.
- Nombre del responsable de la entrega (en caso de entregarlas a un familiar, personal de salud, o encargado de la clínica u hospital).
- Fecha y hora de la entrega de las pertenencias.
- Firma de la persona que recibe las pertenencias.

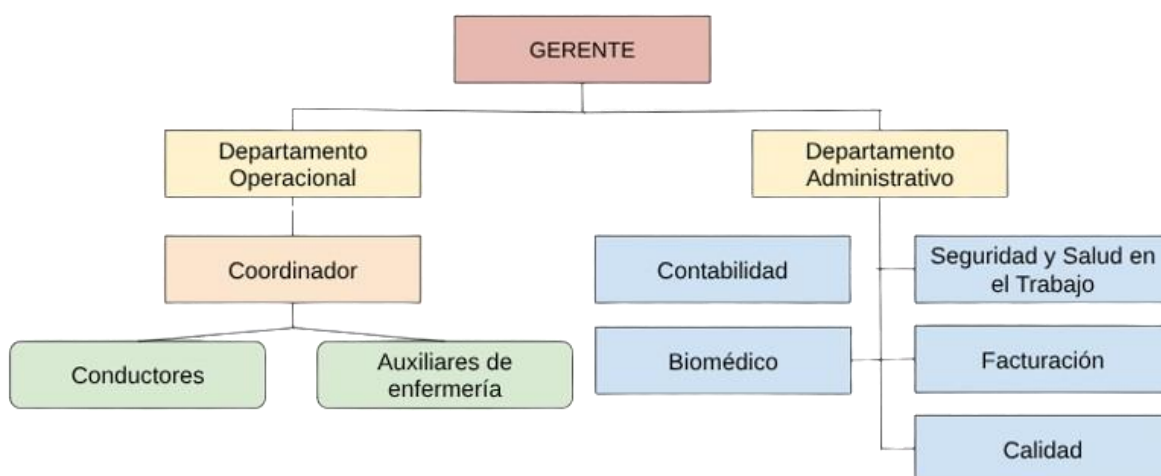
El formato deberá ser diligenciado para archivo interno de la empresa. El personal deberá entregar las pertenencias únicamente a la persona autorizada o al personal del hospital o clínica que reciba al paciente, asegurando que este proceso quede debidamente registrado y documentado.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

CAPÍTULO XXI DEL ORDEN JERÁRQUICO DE EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 153. Para efectos de autoridad y ordenamiento en **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



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 **EMET IPS S.A.S.**, los siguientes:

- a. Representante Legal/Gerente
- b. Coordinador

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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

PARÁGRAFO 3. El trámite de cargos y descargos será competencia del área de recursos humanos o la persona que ella delegue, salvo expresas excepciones. La apelación del fallo disciplinario será competencia de la Gerencia.

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 **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 LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 154. Considerando las actividades que desarrolla **EMET IPS S.A.S.**, no se señalan en el presente Reglamento labores prohibidas para mujeres y menores. Pero si en un futuro se ejecutaren, de manera que implique grave riesgo para la salud, integridad física o psíquica de las mujeres y niños, éstos no se emplearán para ejercer tales funciones y la empresa se regirá por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 155. 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 156. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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.
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. La adolescente entre 15 y menos 18 años en caso de maternidad, conforme lo establecido por el artículo 116 la 1098 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 157. 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 158. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud e integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

8. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillo.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del trabajo.

**CAPÍTULO XXIII
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EMET IPS S.A.S. Y LA POBLACIÓN
TRABAJADORA**

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

ARTÍCULO 159. Son obligaciones especiales de **EMET IPS S.A.S.:**

1. Poner a disposición de la población trabajadora, salvo estipulación en contrario los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Proporcionar a la población trabajadora instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, para este efecto, la empresa mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal de la persona trabajadora, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder a la persona trabajadora las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
7. Dar a la persona trabajadora que lo solicite, la expiración del contrato, una certificación en la que conste el tiempo de servicio, la descripción de la índole de la labor y el salario devengado, para el mecanismo de protección al cesante; e igualmente gestionar la práctica del examen médico de egreso, y si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a exámenes médicos, dar copia de los resultados médicos de aptitud a la persona trabajadora que lo solicite.

Se considera que la persona trabajadora por su culpa elude, dificulta o dilata el examen de egreso, cuando a pesar de haber recibido la orden correspondiente de practicarse el examen y transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen.

8. El empleador deberá pagar los gastos razonables de traslado de la persona trabajadora, tanto de venida como de regreso, en caso de que se haya visto obligada a cambiar de residencia para prestar el servicio.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

9. Si la persona trabajadora prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado de la persona trabajadora se entienden comprendidos los de los familiares que con él conviven.
10. Conceder a las personas trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la persona trabajadora en tales períodos, durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Conceder oportunamente a la persona trabajadora en estado de embarazo la licencia remunerada contemplada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo. Para hacer uso de esta licencia, la persona trabajadora deberá presentar al empleador un certificado médico que contenga:
 - a. La confirmación del estado de embarazo de la persona trabajadora.
 - b. La fecha probable de parto, indicando que la licencia debe comenzar al menos dos (2) semanas antes de la fecha estimada del parto.
14. Velar por el cumplimiento de la prohibición a la población trabajadora de fumar en áreas interiores o cerradas de los lugares de trabajo.
15. Conceder la persona trabajadora en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, una licencia remunerada por luto de hasta cinco (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

16. Expedir certificado de iniciación y terminación de cada una de las relaciones laborales o legales y reglamentarias, que inicien o terminen en el respectivo periodo gravable y dicho certificado deberá entregarse al empleado.
17. Manejar la información de la población trabajadora de acuerdo con la ley de habeas data.
18. Otorgar certificado de término de la relación laboral, para mecanismo de protección del cesante dentro de los tres (3) días siguientes a su terminación.
19. Cumplir con la implementación y seguimiento del SG-SST.
20. Afiliar al Sistema de Seguridad Social Integral a toda la población trabajadora, incluyendo a los aprendices, conforme a las disposiciones legales vigentes.
21. Suministrarle los elementos de seguridad industrial y vestuario de trabajo, que le brinden la protección, contra los riesgos en la fuente, en el medio y en la persona, estos elementos de protección personal y vestuario que se suministren a la población trabajadora deben cumplir con los requisitos exigidos en la normatividad vigente sobre:
 - a. Protección adecuada contra el riesgo específico para el cual fueron diseñados.
 - b. Confortabilidad al ser utilizados por la persona trabajadora.
 - c. Adaptabilidad que permita su uso sin interferir con los movimientos naturales del usuario.
 - d. Garantía de durabilidad en el tiempo de uso.
 - e. Facilidad para desinfectar y limpiar los elementos.
22. No permitir que mujeres en estado de embarazo o lactando, manipulen sustancias nocivas para su salud.
23. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
24. Capacitar a la población trabajadora en los planes de emergencia y dotarlos de elementos de protección personal de acuerdo con su labor.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

25. Cumplir con las obligaciones que le impone la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios como responsable de los datos personales de la población trabajadora.
26. Capacitar a la población trabajadora en buenas prácticas en el manejo de la información pública y confidencial, o en los temas que sean necesarios de acuerdo con la Política de Tratamiento de la información implementada.
27. Provisionar de herramientas, materiales, software y otros instrumentos a la población trabajadora para garantizar la confidencialidad de la información cuando estos se requieran.
28. Proteger la seguridad y salud de la población trabajadora, estableciendo por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
29. Hacer efectiva la participación de la población trabajadora y sus representantes ante los comités de seguridad y salud en el trabajo (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Investigaciones de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales) y SAGRILAFT, cuando aplique.
30. Modificar el reglamento interno cuando los requerimientos normativos así lo ordenen de acuerdo a los cambios normativos en aspectos laborales y de seguridad y salud en el trabajo con su respetiva socialización a la población trabajadora y publicación de los cambios para lo cual si la persona trabajadora ya ha participado en una primera socialización entonces solo bastará con la socialización de las modificaciones.

ARTÍCULO 160. Además de las obligaciones normales a cargo del empleador, son obligaciones especiales para con el aprendiz de **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.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

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 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 161. Son obligaciones especiales de toda la población de **EMET IPS S.A.S.:**

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

2. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la empresa toda su capacidad normal de trabajo.
3. No comunicar a terceros salvo autorización expresa información que sea de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Confidencialidad. La persona trabajadora acepta, que todo tipo de información relacionada con el empleador que reciba o conozca con relación a la ejecución de sus labores, tiene como única y exclusiva finalidad, el permitir el cabal y correcto desempeño de sus labores, por lo tanto, se obliga a no difundir, comentar, copiar, entregar o comunicar a terceros o hacer un uso diferente a este, por lo que la misma deberá ser manejada con absoluto sigilo. De igual manera la persona trabajadora sólo podrá obtener y utilizar la información requerida para su trabajo previa autorización de la gerencia. Las partes acuerdan calificar como falta grave para los efectos de este contrato el que el empleado, aún por primera vez, viole la cláusula de confidencialidad.
5. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes externos e internos y/o usuarios de la empresa.
6. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que se le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
7. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
8. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen, conducentes a evitarle daños o perjuicios.
9. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o los bienes de la empresa.
10. Observar las medidas preventivas higiénicas establecidas por las autoridades competentes y ejecutar con suma diligencia y cuidado todas las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales que disponga

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

EMET IPS S.A.S., con el fin de prevenir la generación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

11. Registrar en el departamento de Recursos Humanos y/o quien ejerza tales funciones en **EMET IPS S.A.S.**, inmediatamente se produzcan cambios de su domicilio, dirección, estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos con el fin de que la empresa pueda actualizar sus registros.
12. Mantener en perfecto orden y aseo su sitio de trabajo. Conservar con la mayor diligencia y cuidado las normas de aseo personal y del sitio de trabajo y los elementos o equipos asignados.
13. Asistir puntualmente al trabajo, según el horario asignado, debidamente preparado para iniciar su labor diaria y someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa para garantizar la puntual asistencia general.
14. Entregar debidamente el turno a la persona trabajadora que deba sucederle con la labor, haciendo inventarios de los insumos y equipos que tenía bajo su custodia.
15. En caso de que la persona trabajadora deba laborar por turnos, deberá solicitar cualquier cambio de turno por escrito, con un mínimo de 72 horas de antelación. Dicho cambio será autorizado únicamente con la aprobación del jefe inmediato y el área de Recursos Humanos o la persona encargada de su gestión.
16. Tratarse con respeto, cordialidad y disponibilidad de servicio aun en las situaciones de reclamos y quejas a las personas que acudan por cualquier motivo a la empresa.
17. Cumplimiento de las funciones y/o instrucciones establecidas por la empresa para cada cargo.
18. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborando con iniciativa, de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, colaborando también, especialmente, en todas las actividades de trabajo que requieran de su concurso para ser ejecutadas satisfactoriamente.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.

19. Someterse a la evaluación de desempeño laboral que realice la empresa con el fin de determinar los logros institucionales e identificar el cumplimiento de sus funciones y objetivos precisos.
20. Observar estrictamente lo establecido por la empresa para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
21. No comprometer con descuentos de ley y/o voluntarios una suma de dinero que exceda el 50% del valor del sueldo mensual devengado.
22. Notificar de manera inmediata a su jefe inmediato y/o personal de SG-S.S.T. cualquier accidente o incidente en el cual se vea involucrado, así como de cualquier enfermedad.
23. Presentarse al trabajo en perfecto estado de presentación y aseo, usar los uniformes, overoles, etc., que para el efecto le sean suministrados por **EMET IPS S.A.S.**
24. Buen uso de la dotación y devolución de estos una vez se reciba una nueva dotación o cuando se da por terminado el contrato.
25. Usar de manera permanente y adecuada los elementos de protección personal que le hayan sido suministrados, así como velar por su conservación y custodia y que éstos permanezcan en buen estado, salvo el deterioro de un uso normal.
26. Informar directamente, o por interpuesta persona, y de manera inmediata, la incapacidad médica que le haya sido prescrita allegando el documento que la soporte.
27. Cumplir las citas, tratamientos, terapias y períodos de inactividad por incapacidad que ordene la institución respectiva del Sistema de Seguridad Social a la cual se encuentre afiliado.
28. Asistir a las capacitaciones y/o actividades extra que programe la empresa.
29. Replicar en sus subalternos y en los demás compañeros los conocimientos recibidos en capacitaciones, cursos, seminarios, diplomados, talleres y demás

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

actividades donde se apodere de conocimiento y formación financiados por la empresa.

30. Abstenerse de realizar labores que afecten su salud u ocasionen desgaste a su organismo en forma tal que le impidan prestar adecuadamente el servicio contratado.
31. Someterse a los controles y medidas que indique el empleador o sus representantes, en aras de evitar sustracción de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad de la empresa.
32. Cuando situaciones excepcionales lo ameriten y la persona trabajadora manifieste su consentimiento expreso, libre de cualquier vicio o coacción, este se someterá a la prueba de polígrafo, a fin de determinar actuaciones desleales, actividades que perjudiquen los intereses del empleador, la demostración de cualquier causal de terminación unilateral del contrato de trabajo, fraudes y/o robos.
33. Cualquier descubrimiento, invención científica, concepción, diseño, creación o mejora de procesos aplicables en la empresa, realizados por la persona trabajadora durante la vigencia del contrato de trabajo o como resultado directo o indirecto del mismo, serán de propiedad exclusiva del empleador. El empleador tendrá la titularidad de los derechos de autor y todos los beneficios derivados de estos derechos.
34. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
35. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
36. Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo por medio del procedimiento establecido.
37. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el SG-SST.
38. Firmar la copia de las comunicaciones que le pase la empresa, en señal de recibido.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

39. Iniciar y concluir la jornada de labores respetando los horarios establecidos, por lo que en caso de que la persona trabajadora deba cambiarse de ropa, dicho cambio se hará previamente a la hora señalada para que se encuentre en su lugar de trabajo para la iniciación de labores, así mismo al concluir la jornada, abandonaran el puesto de trabajo hasta el fin del horario señalado para posteriormente proceder a cambiarse de ropa.
40. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este reglamento, o las que le sean asignadas por la empresa a la persona trabajadora en los manuales de funciones, circulares, memorandos, entre otros.

PARÁGRAFO 1. Obligaciones especiales del personal de ambulancias y atención prehospitalaria.

Además de las obligaciones generales establecidas en el presente reglamento, el personal que labore en la operación de ambulancias y atención de pacientes deberá:

1. **Verificar las condiciones operativas del vehículo** antes de iniciar el turno, asegurando que la ambulancia se encuentre en óptimas condiciones mecánicas, de seguridad y funcionamiento.
2. **Confirmar la información del servicio asignado**, incluyendo ubicación, tipo de evento y condiciones del paciente, garantizando una adecuada preparación para la atención.
3. **Conducir el vehículo de emergencia de manera responsable**, cumpliendo las normas de tránsito y los protocolos de conducción en emergencias, priorizando la seguridad del paciente, del equipo de trabajo y de terceros.
4. **Operar los equipos médicos y de atención prehospitalaria** conforme a los protocolos establecidos por la empresa y la normatividad vigente, evitando su uso indebido o sin capacitación.
5. **Reportar inmediatamente cualquier falla mecánica, daño en equipos, incidente o situación de riesgo**, que pueda afectar la seguridad del servicio, del paciente o del personal.
6. **Diligenciar correctamente los registros asistenciales y operativos**, incluyendo formatos de atención, traslado, novedades del servicio y demás documentos exigidos por la empresa.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

7. **Conocer y aplicar los protocolos de atención de emergencias**, incluyendo primeros auxilios, inmovilización, traslado seguro y demás procedimientos aplicables.
8. **Garantizar condiciones de bioseguridad durante la atención**, utilizando los elementos de protección personal y aplicando los protocolos de limpieza y desinfección del vehículo y equipos.
9. **Mantener en condiciones de orden, limpieza y disponibilidad la ambulancia y los equipos asignados**, asegurando su correcto uso y conservación.
10. **Abstenerse de realizar procedimientos o intervenciones para los cuales no se encuentre capacitado o autorizado**, informando oportunamente al superior cuando sea necesario.
11. **Custodiar adecuadamente los equipos, insumos, documentos y bienes asignados**, así como aquellos que se encuentren bajo su responsabilidad durante la prestación del servicio.
12. **Actuar con diligencia, prudencia y responsabilidad en la atención de pacientes**, garantizando su seguridad e integridad durante el traslado.
13. **Aplicar correctamente el protocolo de cadena de custodia de pertenencias del paciente**, cuando haya lugar, garantizando su adecuado registro, conservación y entrega conforme a los procedimientos establecidos.
14. **Aceptar los traslados y cambios de funciones u oficio** que sean dispuestos por el empleador en ejercicio de su poder subordinante, siempre que no se desmejoren sus condiciones laborales o de remuneración, ni se le causen perjuicios, y que se respeten su dignidad, honor y derechos mínimos. En caso de que se generen gastos con ocasión del traslado, estos serán asumidos por el empleador conforme a la normatividad vigente.

ARTICULO 162. 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 163. 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 **EMET IPS S.A.S.**, las siguientes:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

1. La obediencia y especial fidelidad para con **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 de **EMET IPS S.A.S.**, cumpliendo con los estándares de calidad y cantidad 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 **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 **EMET IPS S.A.S.** 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.
8. 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 **EMET IPS S.A.S.**
9. Proponer mejoras en los procedimientos administrativos y operativos, sugiriendo cambios que los hagan más ágiles y acordes a la realidad laboral, con el fin de optimizar el funcionamiento de la empresa.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

10. Informar oportunamente, por escrito, al departamento de Recursos Humanos de **EMET IPS S.A.S.** 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.
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 EMET IPS S.A.S. Y LA POBLACIÓN
TRABAJADORA**

ARTÍCULO 164. Se prohíbe a **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. **EMET IPS S.A.S.** puede retener el valor de las cesantías hasta que la justicia decida, por alguna de las siguientes causas:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

- Por todo acto delictuoso cometido contra la empresa, jefes de las diferentes dependencias o los parientes de éstos, dentro del segundo grado consanguinidad y primero de afinidad, o el personal directivo de **EMET IPS S.A.S.**
 - Por todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
 - 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.
 - En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos establecidos por la Ley.
4. Obligar en cualquier forma a la población trabajadora a comprar mercancías o víveres en almacenes 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 de éste.
 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,

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

con el fin de evitar que la población trabajadora que termine su relación laboral con la empresa pueda ser contratada por otras empresas.

11. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere además de incluir 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 165. Se prohíbe a la población trabajadora de **EMET IPS S.A.S.:**

1. Cualquier tipo de violencia sexual entre las personas trabajadoras, incluyendo la ejercida por la persona trabajadora hacia los socios, directivos o cualquier otro miembro de la organización. La violencia sexual se define como todo acto sexual no consensuado, la tentativa de realizarlo, comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o el uso de la sexualidad de una persona de manera comercial o de cualquier otra forma que contravenga su integridad y dignidad.
2. Cualquier tipo de agresión, ya sea física, verbal o psicológica, dirigida hacia la persona trabajadora, sus compañeros de trabajo, socios, directivos, clientes, proveedores u otras personas relacionadas con la empresa. Esta agresión puede ocurrir en cualquier ámbito laboral y es constitutiva de una falta grave dentro del entorno organizacional.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.

3. Sustraer de la empresa los productos, mercancía, informes o papelería exclusiva sin permiso de la empresa.
4. Comunicar a terceros, salvo autorización expresa, información que sea de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa.
5. Rendir información, declaración o conceptos falsos o incorrectos que atenten contra los intereses de la empresa, causen perjuicios a sus actividades o pongan en peligro la seguridad de las personas, bienes o trabajos.
6. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos o drogas enervantes.
7. Fumar, ingerir bebidas alcohólicas, drogas narcóticas o alucinantes, dentro de las instalaciones de la empresa y/o durante la jornada de trabajo.
8. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los vigilantes.
9. Faltar al trabajo sin justa causa o sin el debido permiso de la empresa.
10. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
11. Llegar al puesto de trabajo después de la hora de iniciación del turno u horario sin causa justificada.
12. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo, salvo expresa autorización de la gerencia.
13. Realizar cualquier tipo de esquemas de captación de dinero como: cadenas, colectas, pirámides, etcétera o cualquier mecanismo de captación de dinero de la población trabajadora, socios, directivos, clientes y terceros. Salvo los casos de aquellos puestos que manejan recibo de dinero o transferencias. Los demás trabajadores de la empresa tienen prohibido recibir por sí mismos o por interpuesta persona, dineros, regalos, favores, entre otros, provenientes de terceros y cuyo destinatario sea la empresa, sus socios o sus clientes.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.

14. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
15. Usar los útiles, herramientas, maquinarias o cualquier elemento suministrado por el empleador en objetivos distintos del trabajo contratado o darle mal uso de las herramientas tecnológicas suministradas por la empresa.
16. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o de terceros, o que amenace o perjudique los elementos, edificios o sitios de trabajo.
17. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar este antes de la hora en que termine su jornada.
18. Atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador o quien haga sus veces le encomiende; sin previa autorización de éste.
19. Ejercer dentro del sitio de trabajo ventas y/o actividades comerciales de alguna índole que entorpecen el ejercicio de las labores para las que fueron contratados.
20. Reportar datos inexactos, falsos o incompletos de las labores que desarrolla en ejercicio del cargo contratado.
21. Salir de las instalaciones de la empresa en horas hábiles de trabajo sin previa autorización.
22. Tratar en forma irrespetuosa o descuidada a los clientes, usuarios o contratistas de la empresa.
23. Confiar a otra persona trabajadora o persona, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos y/o materiales.
24. Utilizar los equipos de cómputo de la empresa con software no adquirido legalmente o no autorizado por la empresa, así como realizar cualquier otra conducta que viole los derechos de propiedad intelectual, como copiar programas de sistemas para beneficio propio o de terceros.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

25. Enviar mensajes de correo electrónico con contenidos hostiles que molesten a los receptores de este, como comentarios sobre sexo, raza, religión o preferencias sexuales.
26. Permitir a terceros el uso de la cuenta de correo electrónico o claves suministradas por la empresa, que son personales e intransferibles o usar la cuenta de otro usuario.
27. Originar riñas, discordia o discusión con personas o personas trabajadoras vinculados mediante cualquier tipo de contrato con la empresa o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
28. Disponer de dinero, o títulos valores como cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la empresa o por ésta con destino a sus acreedores, clientes, personas trabajadoras, etc.
29. Ejecutar actos inseguros, que pongan en peligro su vida e integridad personal, la de sus compañeros, superiores o terceras personas, o que lesionen o pongan en peligro bienes propios o ajenos.
30. Dormir, comer, jugar o distraer a sus compañeros durante la jornada laboral.
31. Permanecer o presentarse en los lugares de trabajo sin necesidad, en horas distintas del respectivo horario de trabajo.
32. Perseguir o discriminar a sus compañeros de trabajo por asuntos relacionados con política, religión, etnia, estado de salud, o cualquier otro asunto.
33. Hacer circular o publicar, escritos de todo orden, en los tableros, muros, carteleros o cualquier otro sitio de la empresa, sin autorización expresa del empleador.
34. Convocar o llevar a cabo reuniones de carácter no laboral, o citar al personal de la empresa para tales fines, dentro de las instalaciones de la empresa, sin contar con la autorización expresa de la gerencia, incluso si estas se realizan fuera del horario laboral
35. Confiar o delegar a otra persona trabajadora la ejecución del trabajo asignado, sin autorización expresa del superior.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.

36. Realizar cualquier tipo de conducta dolosa, con la cual se lesione o se ponga en peligro los intereses de la empresa o se vea comprometida su imagen corporativa.
37. Evadir o incumplir las disposiciones internas sobre facturación, pagos, y atribuciones financieras, dar, ofrecer o recibir regalos, dádivas o cualquier tipo de beneficio para sí o terceros.
38. Ejecutar acciones, omisiones y en general cualquier conducta que ponga en peligro o desestabilice la empresa.
39. Discriminar, maltratar, ultrajar, perseguir, violar la intimidad o de cualquier otra forma atentar contra los derechos y libertades de compañeros de trabajo y personas ajenas a la empresa.
40. Utilizar las redes sociales, el correo electrónico, las herramientas informáticas y los equipos de cómputo proporcionados por la empresa para fines personales o para actividades no relacionadas con las tareas de su trabajo.
41. Realizar a favor de personas diferentes a la empresa cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo;
42. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la empresa, bases de datos o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la empresa.
43. Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
44. Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo;
45. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
46. Aprovechase de las circunstancias especiales, para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
47. Referirse en malos términos o utilizar palabras soeces o despectivas respecto a los compañeros de trabajo, los usuarios, los jefes, los subalternos o los proveedores en el sitio u horario de trabajo, o en sus actividades lúdicas o de formación programadas por la empresa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.

48. El uso de memorias USB o cualquier otro dispositivo de almacenamiento de información, está prohibido. Estos dispositivos solamente podrán ser utilizados por el personal de dirección, confianza y manejo.
49. No dar aviso oportuno al empleador sobre la pérdida de elementos, productos, insumos, herramientas o equipos de trabajo del empleador.
50. Se prohíbe el uso de los uniformes, suministrados por el empleador, en sitios públicos diferentes al sitio de trabajo como por ejemplo (discotecas, bares, etc).
51. Se prohíbe la utilización de celulares, tablet, videojuegos, o cualquier equipo electrónico que pueda distraerlo de las funciones asignadas en el turno.
52. Ingresar a áreas no autorizadas por la empresa.
53. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes o escritos irrespetuosos o injuriosos para con los compañeros jefes o subalternos.
54. Incitar a la población trabajadora para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
55. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido para gastos o por conceptos de ingresos de la empresa, por un tiempo superior al establecido en las políticas de la misma.
56. Limpiar, engrasar o reparar máquinas o equipos que se encuentran en movimiento o que no le fueron asignados.
57. Presentarse al trabajo desaseado, sucio, en condiciones no higiénicas o permanecer en él, en idénticas condiciones.
58. Cometer errores injustificados en el manejo de productos, elementos, equipos, muebles o instrumentos de trabajo que impliquen peligro común.
59. Cometer errores injustificados en la dispensación de combustible, en el registro de ventas o en la facturación, sin observar los protocolos, procedimientos y controles establecidos por la empresa.
60. Cambiar de turno sin autorización de la empresa, o reemplazar a otra persona trabajadora en sus labores sin previa autorización, o por fuera de los términos establecidos en la política de permisos.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.

61. Amenazar, agredir, injuriar, agravar o faltar en cualquier forma a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo o a partes interesadas para la empresa.
62. Cambiar o adulterar las marcas y/o códigos de la mercancía de uso institucional, máquinas, equipos, materia prima, muebles y herramientas de trabajo.
63. Hacer uso de las claves de acceso a los sistemas, asignadas a otro compañero o funcionario de la empresa sin la autorización respectiva.
64. Establecer relaciones sentimentales en el trabajo con compañeros y/o superiores que generen un conflicto de interés.
65. Usar el teléfono celular para fines recreativos o personales dentro del sitio de trabajo salvo en los casos en los cuales, por su función deba estar en contacto con personal que labore fuera de las instalaciones de la empresa o en las instalaciones de un cliente y de acuerdo con las políticas de recursos humanos.
66. Simular el sufrimiento de una enfermedad o accidente.
67. Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por la Empresa, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
68. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la empresa, en horas de trabajo, sin autorización escrita.
69. Ocuparse en cosas distintas de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
70. Utilizar el teléfono para hacer llamadas de larga distancia o a celulares, los computadores, fotocopiadora y cualquier otro implemento de oficina o taller de propiedad de la empresa con fines personales, sin previa autorización del jefe inmediato.
71. Usar materia prima en labores que no sean propias, desperdiciándola o permitir que se destine a fines diferentes de su objeto.
72. Vender, cambiar, permutar, prestar o negociar en cualquier forma objetos, servicios, etc. de propiedad de la empresa y sin autorización de la misma.
73. Manipular o sabotear la información o el trabajo propio o el de otro u otras personas trabajadoras, el de los equipos, para que no salga en la cantidad, calidad y tiempos fijados por la empresa.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

74. Recibir visitas de carácter personal en el horario de trabajo o dentro de la empresa, o permitir que personas ajenas a la empresa ingresen a ellas para asuntos, no relacionados estrictamente con el trabajo.
75. Realizar o recibir reuniones en las instalaciones de la empresa que no estén relacionadas con el trabajo, sin contar con permiso escrito previo de la empresa, incluso fuera del horario laboral.
76. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, ropa o implementos de trabajo.
77. Crear, alterar, presentar o permitir el uso de documentos falsificados, incompletos, enmendados, dolosos o no verídicos, ya sea para beneficio personal o de un tercero, tanto durante el proceso de admisión en la empresa como en cualquier otro momento relacionado con su desempeño, situación laboral o cualquier trámite dentro de la organización. Esta conducta incluye la alteración o presentación de cualquier tipo de documento, como certificados, reportes, autorizaciones o información personal, con el fin de obtener ventajas indebidas o alterar la realidad en cualquier contexto dentro de la empresa.
78. Participar en cualquier negociación fraudulenta destinada a la liquidación parcial de cesantías, ya sea de forma directa o a través de terceros, o facilitar que un compañero de trabajo solicite u obtenga la liquidación parcial de sus cesantías utilizando documentos falsificados, enmendados o manipulados de cualquier forma.
79. Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantía, promesas falsas de compraventa u otros documentos semejantes, ficticios, dolosos o falsos.
80. Introducir paquetes u objetos similares a las instalaciones o lugares de la empresa sin la autorización expresa de la gerencia, y sin permitir que el contenido de dichos paquetes u objetos sea revisado por la persona designada para tal efecto.
81. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios o nombre de la empresa, o incitar a que no se compren, reciban u ocupen sus productos.
82. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma documentos o información de la empresa, sin autorización expresa y escrita de la misma.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

83. Extraer información de bases magnéticas (como memorias USB, dispositivos Bluetooth o almacenamiento en la nube) sin contar con la autorización escrita previa de la gerencia.
84. Introducir en los computadores de la empresa dispositivos de almacenamiento ajenos a la empresa que puedan afectar de alguna manera los informes o los equipos.
85. Recibir, directa o indirectamente, de clientes, proveedores u otras partes vinculadas con la empresa, regalías, atenciones, prebendas, dinero en efectivo, favores, regalos u otros beneficios que puedan comprometer los intereses de la empresa o influir en el desempeño imparcial de sus funciones. Esta conducta es inapropiada cuando tales obsequios no estén relacionados con el objeto del cargo del trabajador, y pueda percibirse que dicha recepción podría generar un conflicto de interés o afectar la toma de decisiones dentro de la empresa.
86. Crear, fomentar o contratar el diseño de páginas web, redes sociales relativas a la empresa, sin la autorización expresa de la gerencia. En todo caso, de tener conocimiento de ello, deberá notificarlo a su superior inmediato.
87. Colaborar, permitir o facilitar el uso de la compañía para actividades de lavado de activos, financiación del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva ya sea de manera deliberada o por incumplimiento de las políticas y manuales.
88. No cumplir con los deberes relacionados con los programas de transparencia y ética empresarial de la empresa, o participar en actos de soborno u otras formas de corrupción privada.

PARÁGRAFO 1. Prohibiciones especiales del personal de ambulancias y atención prehospitalaria:

1. Prestar el servicio de ambulancia sin verificar previamente las condiciones de seguridad y operatividad del vehículo, o iniciar un traslado en condiciones que pongan en riesgo al paciente, al personal o a terceros.
2. Conducir la ambulancia de manera imprudente o en contravención de las normas de tránsito, poniendo en riesgo la vida del paciente, del equipo de trabajo o de terceros.
3. Realizar procedimientos o intervenciones para los cuales no se encuentre capacitado o autorizado, o actuar por fuera de los protocolos establecidos por la empresa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

4. Manipular, alterar o intervenir equipos médicos, sistemas del vehículo o equipos de comunicación sin autorización o sin la competencia técnica requerida.
5. Omitir el reporte inmediato de incidentes, fallas mecánicas, daños en equipos, accidentes o cualquier situación que represente riesgo para el paciente, el personal o la operación.
6. Abandonar al paciente durante el traslado o descuidar su atención, salvo que exista una situación de fuerza mayor debidamente justificada.
7. Alterar, omitir o manipular la información contenida en los registros asistenciales, operativos o formatos establecidos por la empresa.
8. Recibir dinero, beneficios o cualquier tipo de contraprestación no autorizada por la empresa, o realizar cobros por fuera de los canales oficiales.
9. Permitir el acceso de personas no autorizadas a la ambulancia o a áreas restringidas, sin justificación operativa.
10. Realizar reparaciones improvisadas en vehículos o equipos sin autorización ni competencia técnica.
11. No aplicar los protocolos establecidos para la atención de emergencias, traslado de pacientes, bioseguridad y manejo de riesgos.
12. Generar distracciones indebidas durante la conducción o la atención del paciente, tales como el uso inadecuado de dispositivos electrónicos, que puedan comprometer la seguridad del servicio.
13. Atender pacientes sin el uso de los elementos de protección personal requeridos, o incumplir las normas de bioseguridad establecidas por la empresa.
14. Ocultar errores en la atención del paciente, en la operación del servicio o en los registros, así como cualquier inconsistencia relacionada con el servicio prestado.
15. Retener, apropiarse, omitir el registro o entregar indebidamente las pertenencias del paciente, incumpliendo el protocolo de cadena de custodia establecido por la empresa.

PARÁGRAFO 2. 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 166. 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 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 **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 167. 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 168. 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 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 administrativos 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 169. Para la prevención del acoso laboral, **EMET IPS S.A.S.** ha establecido los siguientes mecanismos:

1. **Capacitación y sensibilización:** Impartir información sobre la Ley 1010 de 2006 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 **EMET IPS S.A.S.** para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 169. 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:
 - 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

- 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 trabajadoras y los trabajadores.

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 **EMET IPS S.A.S.**, o en su caso, a las autoridades correspondientes, según lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006.

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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 170. 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 171. 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 bajo el principio de la proporcionalidad. De esta manera **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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 172. 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 cometa faltas leves o graves que implique violación de las obligaciones, deberes y prohibiciones contenidas en el presente reglamento, al igual que en el contrato de trabajo, circulares, memorandos o la ley, calificada como tal en el proceso disciplinario, podrá sancionarse con suspensión del contrato de trabajo. En el evento de cometer faltas leves la suspensión podrá ser hasta de ocho (8) días, en caso de comisión de faltas graves podrá imponerse suspensión hasta por quince (15) días, y en caso de reincidencia, no superará los dos meses. La persona trabajadora dejará de percibir el

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

correspondiente salario durante los días de la suspensión.

c) **TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:** Dará lugar a la terminación del contrato de trabajo las siguientes faltas:

- I. La acumulación de tres (3) o más faltas leves.
- II. La acumulación de dos (2) o más faltas graves cuando le sea aplicable atenuantes al hecho o falta.
- III. La acumulación de una (1) falta grave cuando no le sea aplicable atenuantes al hecho o falta o cuando le sean aplicables circunstancias agravantes.

PARÁGRAFO 1: Las circulares internas, llamados a la mejora y demás memorandos dirigidos a más de una persona trabajadora, sean verbales o escritos, no tendrán el carácter de sanción disciplinaria, pues se entienden permitidos dentro de la prescripción al orden de la empresa. Este tipo de llamados deberán hacerse a través de la gerencia, recursos humanos y jefes directos.

PARÁGRAFO 2: En ningún caso se considerará como sanción disciplinaria la terminación del contrato de trabajo derivada de la ocurrencia de las justas causas establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del trabajo, en estos casos a consideración de la empresa puede aplicarse el despido de manera directa sin necesidad de citación a descargos. En todo caso deberá manifestársele a la persona trabajadora los motivos y razones concretas del despido.

En esta misma perspectiva se define la siguiente escala de sanciones al interior de **EMET IPS S.A.S.**, establecida en el artículo siguiente.

PARÁGRAFO 3: 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.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

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 172. Constituyen faltas leves generales:

1. El ingreso tardío al lugar de trabajo al inicio de la jornada laboral, sin justificación válida inferior a quince (15) minutos. Por la primera vez, dará lugar a un llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida. Por la segunda vez podrá sancionarse con suspensión hasta por tres (3) días. Por tercera vez, constituirá falta grave.
2. El retardo en la hora de entrada, sin excusa suficiente y sin perjuicio para el empleador superior a los quince (15) minutos e inferior a una hora. La primera vez podrá sancionarse con suspensión hasta por tres (3) días. La reincidencia constituirá falta grave.
3. Omitir el registro de entrada y salida de la jornada laboral en el sistema biométrico, formato físico o medio habilitado por la empresa para el control de asistencia, cuando dicho mecanismo haya sido implementado y se encuentre en funcionamiento.
4. Interactuar con compañeros de trabajo en asuntos personales o ajenos a las labores contratadas, cuando dichas conductas afecten el cumplimiento de las funciones asignadas
5. Comentar asuntos personales o conflictos laborales de manera inapropiada, generando rumores, malentendidos o deterioro del clima organizacional, en lugar de acudir a los canales internos establecidos por la empresa, como el área de talento humano.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

6. Presentarse al trabajo en condiciones personales de descuido, suciedad o desorden, sin respetar los estándares mínimos de presentación exigidos por la empresa.
7. Negarse a colaborar con las labores básicas de higiene, orden o disposición de residuos sólidos, cuando estas sean de su responsabilidad o se encuentren asignadas dentro del entorno de trabajo.
8. Mantener el lugar de trabajo en condiciones inadecuadas de limpieza, organización o seguridad, por negligencia o desinterés.
9. Ingresar al lugar de trabajo objetos o dispositivos no autorizados como radios, reproductores de música, cámaras, entre otros, o utilizar teléfonos celulares o equipos de la empresa para asuntos personales durante la jornada laboral, sin autorización. En el caso de los conductores, esta conducta será considerada falta grave incluso desde la primera vez, dada la responsabilidad que implica su función.
10. Flexibilizar las reglas de control, de supervisión o de evaluación laboral, por parte de un supervisor a un subordinado o entre compañeros subordinados, como consecuencia de la existencia de una relación interpersonal de índole no laboral.
11. Hacer uso inadecuado del material de trabajo, insumos, equipos, dispositivos, papelería, productos, sistemas tecnológicos o cualquier otro bien de la empresa, afectando la eficiencia operativa, generando desperdicio, ocasionando daños o poniendo en riesgo la calidad del servicio, la integridad de los productos o el funcionamiento adecuado de los procesos.
12. Utilizar indebidamente o de manera incorrecta la dotación suministrada por la empresa **EMET IPS S.A.S.**, ya sea por mal uso, deterioro innecesario.
13. Consumir alimentos en los puestos de trabajo y no en las áreas dispuestas por la empresa para ello.
14. No asistir, sin causa justificada, a las actividades de capacitación, inducción, reinducción o formación convocadas por la empresa.
15. Acumular dos (2) llamados a la mejora escritos, en un periodo inferior a tres (3) meses. Esta conducta será considerada falta leve, sin perjuicio de que futuras reincidencias configuren faltas graves.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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.
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 con acceso a datos personales de clientes o empleados:** Dejar abiertos los sistemas o software

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

en computadoras, entre otros, sin supervisión, permitiendo el acceso a terceros no autorizados.

2. **Uso de formatos no oficiales o no autorizados para recolección de datos personales:** Emplear formularios desactualizados, no aprobados o improvisados para registrar consentimientos, encuestas, promociones o servicios.
3. **Omitir el aviso de privacidad en procesos de recolección de datos cuando sea obligatorio:** No informar a los titulares sobre el tratamiento de sus datos en actividades como campañas, registros o servicios.
4. **Utilizar dispositivos de almacenamiento externo sin cifrado o medidas de seguridad adecuadas para contener datos personales:** Guardar información en memorias USB, discos duros portátiles u otros medios sin protección criptográfica o controles de acceso, sin autorización de su jefe inmediato.
5. **No asistir sin justificación a las capacitaciones sobre protección de datos personales organizadas por la empresa:** Faltar injustificadamente a sesiones de formación sobre normativa, protocolos internos o actualizaciones legales.
6. **Enviar información a destinatarios incorrectos mediante correo electrónico, siempre que no contenga datos sensibles ni se ocasione perjuicio:** Errores en la dirección del destinatario sin consecuencias materiales.
7. **Omitir la notificación de incidentes de seguridad de manera oportuna cuando no se generan consecuencias:** No reportar eventos como accesos accidentales o fallas de resguardo sin impacto material.
8. **No verificar el estado físico o digital de los archivos asignados para custodia:** Descuidar la revisión periódica de carpetas, archivadores, cajas o discos duros con datos personales bajo su responsabilidad.
9. **Realizar preguntas innecesarias o fuera del alcance funcional al cliente o proveedores respecto de sus datos personales:** Solicitar información que no es pertinente para el trámite correspondiente.
10. **No actualizar contraseñas o credenciales de acceso a los sistemas cuando el sistema lo requiere:** Ignorar alertas de seguridad o aplazar renovaciones de credenciales.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

11. **No reportar inmediatamente la pérdida o daño de dispositivos con información personal, incluso si no ha causado perjuicio:** Retrasar la notificación sobre la pérdida de celulares, computadores, documentos físicos, entre otros.
12. **No seguir las directrices del Oficial de Protección de Datos o del Comité de Seguridad sobre nuevas políticas o medidas adoptadas, cuando no cause ningún perjuicio:** Desobedecer o desatender instrucciones relativas a procedimientos de protección de la información.
13. **Mantener el lugar de trabajo desorganizado con documentos que contengan datos personales expuestos:** Dejar documentos a la vista sin necesidad, poniendo en riesgo la privacidad de la información.
14. **No realizar el cierre seguro o almacenamiento adecuado de la información una vez utilizada:** No guardar adecuadamente los documentos (como cajones sin llave o archivadores abiertos) o cerrar los archivos digitales tras su uso,
15. **Consultar datos personales en los sistemas para fines ajenos a los autorizados, sin divulgar ni copiar la información:** Realizar búsquedas no autorizadas en los sistemas, aunque sin compartir la información.
16. **Omitir el registro de ingreso o salida en áreas restringidas donde se maneje información sensible:** No firmar hojas de control o no registrar acceso a áreas con datos confidenciales.
17. **Usar herramientas o plataformas no autorizadas para tratar o enviar datos personales:** Emplear correos personales, aplicaciones de mensajería o nubes externas no aprobadas para gestionar información.
18. **No generar o conservar copias de respaldo de la información conforme a las políticas internas:** Omitir los procedimientos de respaldo en caso de pérdida de información por fallas del sistema o físicas.
19. **No responder en tiempo razonable solicitudes internas relacionadas con la gestión de datos personales:** Demorar la entrega de información requerida para auditorías, atención a incidentes o cumplimiento de derechos de los titulares.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

20. Descuidar el control de acceso físico a espacios con datos personales, permitiendo la entrada de personas no autorizadas: Dejar puertas abiertas o sin vigilancia en áreas de acceso restringido con información sensible.

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 **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.

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 173. 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 una (1) hora sin justificación válida, aun cuando se trate de la primera vez, afectando el normal desarrollo de las labores asignadas.
2. Presentar un retardo superior a quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando dicho retraso cause perjuicio a la empresa o afecte la prestación del servicio, incluso si se trata de la primera ocurrencia.
3. Ausentarse totalmente de la jornada laboral o del turno asignado sin justificación válida. No será considerada justificación válida informar que se encontraba enfermo sin presentar la debida incapacidad médica o los documentos que certifiquen la asistencia, como el certificado de la EPS o ARL correspondiente. Asimismo, se considerará como ausencia injustificada el no haber solicitado el

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

permiso correspondiente dentro de los plazos establecidos en el reglamento, cuando la persona trabajadora tuvo la oportunidad de hacerlo y decidió no seguir el procedimiento. Esto aplica, por ejemplo, en situaciones como citas médicas programadas con especialistas, acompañamiento a una institución educativa o cualquier otra circunstancia que requiera la ausencia del trabajo y esté sujeta a los procedimientos internos de autorización establecidos por la empresa.

4. Faltar al trabajo en la mañana, tarde o durante cualquier parte del turno asignado, sin causa justificada ni autorización previa.
5. Exceder injustificadamente el tiempo asignado para la pausa del almuerzo, sin autorización previa de la gerencia o de quien haga sus veces, aun cuando se trate de la primera vez, afectando el normal desarrollo de las labores asignadas.
6. Abandonar sin causa justificada ni autorización del superior inmediato el lugar de trabajo o retirarse antes de finalizar la jornada laboral.
7. Suspender las labores asignadas sin autorización del jefe inmediato o responsable del área.
8. Realizar actividades laborales independientes o ajenas a las funciones asignadas durante la jornada ordinaria de trabajo, sin autorización expresa del empleador, afectando la disponibilidad, productividad o cumplimiento de sus deberes contractuales.
9. Prestar servicios remunerados a terceros durante el horario laboral, sin autorización escrita del empleador, generando conflicto de interés o afectación a las obligaciones propias del cargo. Así mismo, realizar actividades laborales o de alta exigencia física fuera del horario de trabajo que ocasionen agotamiento excesivo, impidan la adecuada recuperación y comprometan la salud del trabajador, su nivel de atención o la seguridad de los clientes, compañeros o terceros.
10. Atender asuntos personales dentro de las instalaciones de la empresa o durante el horario laboral, cuando ello interfiera con el cumplimiento de las funciones, altere la disciplina o afecte el ambiente de trabajo.
11. Emplear el nombre, logotipo, imagen institucional o reputación de la empresa para obtener beneficios personales o en favor de terceros, sin la autorización expresa y previa del empleador.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

- 12.No asistir, sin justificación válida, a reuniones, capacitaciones, charlas, actividades de formación o eventos convocados por la empresa, independientemente de que se desarrollen en modalidad virtual o presencial.
- 13.Presentar documentación o certificados falsos, ya sea a la empresa o a terceros relacionados con el vínculo laboral, con el fin de obtener un beneficio indebido o inducir a error a la empresa. Esto incluye, pero no se limita a, la presentación de documentos falsificados, adulterados, entre otros, para el retiro de cesantías o cualquier otro trámite relacionado con la relación laboral.
- 14.Alterar, falsear, omitir o entregar de forma tardía e injustificada informes, documentos, soportes o registros requeridos por la empresa para el desarrollo de su operación o para el cumplimiento de obligaciones legales o contractuales.
- 15.Adoptar una conducta negligente, descuidada o dolosa en el cumplimiento de las funciones asignadas, que afecte la calidad del servicio, la seguridad, los bienes de la empresa o los derechos de terceros.
- 16.Ejecutar actos o comportamientos impropios, irrespetuosos o contrarios a la ética profesional en presencia de clientes, proveedores u otras personas relacionadas con la empresa, que deterioren la imagen institucional o afecten la confianza en el servicio prestado.
- 17.Realizar cualquier acto que ponga en riesgo la seguridad propia, la de compañeros de trabajo, superiores, clientes, pacientes o terceros, así como comprometer la integridad de los bienes, instalaciones o elementos de trabajo de la empresa.
- 18.Perder, destruir, modificar, vender, prestar o hacer uso indebido de la dotación, el uniforme o los elementos de protección personal suministrados por la empresa, dándoles una destinación diferente a la laboral.
- 19.Utilizar equipos o recursos entregados por la empresa en actividades distintas a las autorizadas, o no hacer uso, o hacerlo de forma inadecuada.
- 20.Ocasionar, por descuido, negligencia, mal uso, la pérdida, deterioro o daño de equipos o elementos de trabajo asignados por la empresa para el cumplimiento de las funciones.
- 21.Ser responsable, por acción u omisión, del hurto, pérdida o extravío de equipos, insumos, materiales, productos o recursos bajo su custodia, pertenecientes a la empresa, sus aliados, contratistas o clientes.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.

22. Hacer uso de la dotación o de los elementos de protección personal de la empresa durante el período de vacaciones.
23. Presentarse a las instalaciones de la empresa durante el período de vacaciones, incapacidad, sin autorización expresa del empleador o de quien haga sus veces, salvo en caso de fuerza mayor o citación formal por parte de la empresa.
24. Agredir verbal o físicamente a compañeros de trabajo, superiores, colaboradores de otras empresas, clientes, pacientes o terceros relacionados con la empresa, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, constituyéndose en una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, aun si ocurre por primera vez.
25. Amenazar, hablar despectivamente, irrespetar, calumniar, injuriar o discriminar a la empresa, sus asociados, representantes, proveedores, clientes, pacientes, compañeros de trabajo, superiores, familiares de estos y/o terceros, ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo.
26. No guardar una conducta moral adecuada ni fomentar buenas relaciones interpersonales; ejercer influencias negativas; propagar chismes, rumores o comentarios malintencionados que afecten el ambiente laboral, generando división, conflicto o desconfianza entre el personal.
27. Omitir informar oportunamente a la gerencia sobre conductas de compañeros que constituyan acciones prohibidas por el reglamento interno, memorandos, circulares o cualquier otra norma interna.
28. Interferir en las labores de otros trabajadores, ya sea mediante distracciones frecuentes, conversaciones personales innecesarias durante la jornada laboral, o cualquier otro comportamiento que afecte su concentración o productividad. Así mismo, afectar el rendimiento de los compañeros o el propio, entorpecer intencionalmente el desarrollo del trabajo, disminuir deliberadamente la productividad, suspender labores sin autorización o incitar, directa o indirectamente, a la suspensión o mantenimiento de paros o huelgas ilegales.
29. Usar accesorios personales como anillos, aretes, pulseras, collares, así como uñas largas, artificiales o pintadas, en contravía de los protocolos de bioseguridad aplicables al personal asistencial y operativo.
30. Suministrar a la empresa información falsa, alterada o que induzca a error en cualquier contexto, incluyendo pero sin limitarse a: procesos de contratación,

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

presentación de incapacidades médicas, reportes operativos, autorizaciones, permisos, hojas de vida, declaraciones disciplinarias o cualquier otra actuación que requiera veracidad.

31. Extraer, copiar o utilizar información de la empresa relacionada con clientes, pacientes, productos, procesos, trabajos u otros asuntos estratégicos.
32. Omitir el almacenamiento en los servidores, sistemas o archivos corporativos de la información generada en el desarrollo de sus funciones, relacionada con trabajos realizados para la empresa, sus clientes, pacientes o proveedores.
33. Suministrar información de carácter reservado o particular de la empresa a socios comerciales, proveedores, clientes, pacientes o cualquier tercero, sin la debida autorización previa y expresa de la gerencia o su delegado. Esto incluye, pero no se limita a, datos financieros, estrategias comerciales, planes de negocio, información sobre personal, procedimientos internos, acuerdos contractuales, entre otros. La divulgación no autorizada de esta información compromete la privacidad, competitividad y seguridad de la empresa, y será considerada una falta grave que podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo aún por primera vez.
34. Utilizar dispositivos electrónicos personales, como teléfonos celulares, tabletas, reproductores de audio u otros, durante la jornada laboral para fines distintos a los autorizados por la empresa. Esto incluye el uso excesivo de estos dispositivos para fines personales, como hablar, manipularlos o escuchar música mientras se desempeñan las funciones laborales.
35. Permitir, facilitar o participar en cualquier tipo de fraude contra la empresa, ya sea por acción u omisión, aun por primera vez, constituyendo justa causa de terminación del contrato de trabajo.
36. Violar de manera grave las obligaciones contractuales, reglamentarias o instrucciones impartidas por el empleador en ejercicio de sus facultades legales, contractuales o reglamentarias, sin causa justificada a juicio del empleador, aun por primera vez, lo cual constituye justa causa de terminación del contrato de trabajo.
37. Engañar a la empresa en relación con el destino u objetivo de solicitudes como retiro de cesantías, permisos remunerados, auxilios económicos, préstamos u otros beneficios derivados de la relación laboral.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

38. No atender las órdenes, instrucciones o recomendaciones impartidas por la gerencia, directivos, supervisores o jefes inmediatos, cuando dichas instrucciones estén enmarcadas dentro del cumplimiento de la jornada laboral y las funciones asignadas.
39. Ignorar retroalimentaciones, llamados a la mejora o no mejorar el rendimiento laboral calificado como deficiente en evaluaciones de desempeño, dentro del plazo otorgado por la empresa.
40. Extralimitarse injustificadamente en el ejercicio de las funciones del cargo, asumiendo decisiones o ejecutando tareas que no le han sido asignadas y que comprometan la operación, los recursos o la responsabilidad de la empresa.
41. Usar, vender, distribuir o portar sustancias psicoactivas o estupefacientes en el lugar de trabajo, sin perjuicio de las acciones penales, disciplinarias o civiles a que haya lugar.
42. Portar o conservar armas de cualquier clase en las instalaciones de la empresa, sin perjuicio de las acciones penales, disciplinarias o civiles a que haya lugar.
43. Realizar juegos de manos, bromas de mal gusto, o participar en juegos de azar o apuestas con dinero dentro de las instalaciones de la empresa o durante la jornada laboral. Además, se prohíbe cualquier tipo de comportamiento que implique discriminación, acoso, el uso de apodosos ofensivos, comentarios inapropiados, burlas, o cualquier otra forma de actitud que menoscabe la dignidad de las personas trabajadoras. Estos comportamientos afectan el ambiente laboral, la convivencia y el respeto mutuo entre compañeros y deben ser evitados en todo momento.
44. Cometer actos inmorales o conductas delictuosas dentro de las instalaciones de la empresa, sus sedes, en las instalaciones de los clientes o proveedores, o cuando utilice el uniforme de la empresa o actúe en nombre de la misma, ya sea dentro o fuera de su horario laboral. En particular, cualquier conducta inapropiada fuera de las horas laborales que implique portar el uniforme de la empresa o actuar como representante de la misma, con la consiguiente responsabilidad que esto conlleva para la imagen y reputación de la empresa. Esto incluye acciones que contravengan la ética profesional, las normas legales

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

o las políticas internas de la empresa, sin importar si el trabajador se encuentra en su horario laboral o fuera de él.

45. Daño al buen nombre y la imagen de la empresa: Realizar cualquier acto o manifestación que dañe el buen nombre, la imagen o la reputación de la empresa, tanto dentro como fuera de las instalaciones, en relación con clientes, proveedores, trabajadores, entidades o la comunidad en general. Esto incluye conductas, comentarios, publicaciones o acciones que afecten de manera negativa la percepción de la empresa, sin perjuicio de las acciones penales, civiles o disciplinarias que puedan corresponder según la gravedad de la conducta y de acuerdo con lo que establezca la normativa vigente. La empresa no tolerará ninguna conducta que atente contra su integridad, valores, o relaciones comerciales, profesionales y sociales.
46. Mantener un rendimiento laboral notoriamente inferior al que permite su capacidad y formación, en comparación con el promedio esperado para sus funciones, sin causa justificada.
47. Cometer una falta clasificada como leve cuando, por su contexto o consecuencias, genere un perjuicio significativo o de consideración para la empresa.
48. Suplantar a otra persona trabajadora, a superiores jerárquicos o a personal autorizado para recibir bienes o prestar servicios, con el fin de obtener beneficios personales o a favor de terceros.
49. Negarse injustificadamente a cumplir tareas o funciones asignadas, así como adoptar actitudes negativas o de desobediencia frente a instrucciones legítimas del empleador.
50. Omitir la notificación oportuna a la empresa sobre hechos o circunstancias que puedan generarle graves perjuicios o que resulten relevantes para la toma de decisiones operativas o administrativas.
51. Sustraer, tomar o utilizar sin la debida autorización escrita del empleador, cualquier bien de la empresa, incluyendo, pero no limitado a, equipos electrónicos, herramientas, materiales de oficina, dispositivos de comunicación, o cualquier otro recurso de propiedad de la empresa, independientemente de su uso o función. Esta acción constituye una falta grave que afecta la integridad de

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.

los bienes de la empresa y su operatividad, y puede dar lugar a sanciones disciplinarias y acciones legales correspondientes.

52. Generar desperdicio innecesario de materiales de trabajo o no informar oportunamente sobre condiciones que puedan causar su pérdida o deterioro.
53. Negarse sin causa justificada a aceptar cambios razonables de turno o lugar de trabajo dentro o fuera de la empresa, cuando sean solicitados por el empleador en el marco de la relación laboral.
54. Realizar cambios de turno con otro trabajador sin la previa autorización del jefe inmediato o responsable del área.
55. No acudir a consulta médica cuando se requiere atención por enfermedad, afectando con ello su estado de salud y su desempeño en el trabajo.
56. Utilizar, sin autorización expresa, bienes de propiedad de la empresa que no sean necesarios para el desempeño de las funciones asignadas.
57. No presentar de forma oportuna los reportes o informes solicitados por el jefe inmediato o la Gerencia, o incumplir con las labores programadas, generando deficiencias en la prestación del servicio al cliente.
58. Incumplir con las acciones correctivas y protocolos establecidos por la empresa para prevenir errores, reclamos o inconformidades en cualquier etapa del proceso de atención o entrega.
59. No diligenciar correctamente los documentos, registros o formatos a su cargo, incluidos los formatos físicos o digitales suministrados por la empresa.
60. No entregar en el plazo establecido las tareas, actividades o funciones que le hayan sido asignadas por la empresa.
61. No utilizar el correo corporativo para las comunicaciones con clientes, pacientes o proveedores de la empresa en asuntos laborales, cuando este medio haya sido dispuesto como canal oficial.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.

62. Solicitar favores, dádivas, beneficios personales o privilegios a trabajadores, clientes, pacientes o proveedores, o mantener relaciones comerciales o personales con ellos que puedan afectar la imparcialidad o la ética profesional.
63. Emitir opiniones sobre creencias políticas, religiosas, sexuales, raciales, culturales o de cualquier otra índole en espacios laborales o durante la prestación del servicio, cuando dichas manifestaciones afecten el ambiente laboral o la imagen de la empresa.
64. No dejar evidencia adecuada de las comunicaciones sostenidas con clientes, pacientes, proveedores o aliados de la empresa, cuando dichas interacciones estén relacionadas con sus funciones laborales.
65. Incumplir las obligaciones, instrucciones, prohibiciones o directrices contenidas en el reglamento interno de trabajo, contrato laboral, manuales, circulares, memorandos u otras comunicaciones oficiales expedidas por la empresa.
66. Reportar labores que no ha realizado, especialmente si esto conlleva al pago indebido por parte del empleador. Esta conducta se considerará agravante si la empresa realiza el pago correspondiente por dichas labores no ejecutadas.
67. No documentar ni reportar las quejas o reclamos presentados por los clientes de la organización que haya conocido en el ejercicio de sus funciones.
68. Incumplir, incluso por primera vez, las disposiciones contenidas en los manuales de convivencia, conducta o buen gobierno corporativo de la empresa, cuando dicha conducta constituya falta grave que afecte los principios institucionales.
69. Colaborar, permitir o facilitar el uso de la empresa para actividades relacionadas con lavado de activos, financiación del terrorismo o proliferación de armas de destrucción masiva, ya sea de forma dolosa o por incumplimiento de las políticas internas.
70. Utilizar un uniforme distinto al establecido oficialmente por la empresa para el cumplimiento de sus funciones, afectando con ello la imagen institucional o los protocolos de presentación personal.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.

- 71.No reportar al inicio o al final de cada turno la pérdida, daño o mal estado de insumos, productos, equipos u otros elementos pertenecientes a la empresa, que hayan estado bajo su manejo o responsabilidad.
- 72.No mantener el lugar de trabajo limpio, desinfectado y organizado, de acuerdo con los protocolos de bioseguridad, salubridad y orden definidos por la empresa.
- 73.No diligenciar, completar o entregar los formularios proporcionados por las diferentes áreas en el marco de actividades de capacitación, seguimiento o desarrollo institucional.
- 74.No informar de manera oportuna, antes del inicio de la jornada o del turno, si no se encuentra en condiciones físicas, psicológicas, emocionales o de salud adecuadas para cumplir sus funciones, cuando dicha condición pueda representar un riesgo para sí mismo, para otros compañeros o para terceros, y afectar el desarrollo normal de sus labores.
- 75.Fumar, consumir bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas dentro de las ambulancias, durante la prestación del servicio o mientras se utilice la dotación o los Elementos de Protección Personal.
- 76.No informar oportunamente peligros, riesgos o condiciones inseguras en el desarrollo de sus funciones.
- 77.Presentarse al trabajo bajo efectos de alcohol o drogas, consumirlas durante la jornada o arrojar resultado positivo en pruebas de alcoholemia o sustancias psicoactivas.
- 78.Negarse sin justificación a la práctica de exámenes médicos, pruebas de alcohol o evaluaciones psicofísicas requeridas para el servicio.
- 79.No diligenciar correctamente formatos relacionados con calidad, SG-SST o supervisión del servicio.
- 80.No reportar daños o novedades de ambulancia, equipos biomédicos o insumos.
- 81.No mantener la ambulancia en condiciones de orden, aseo y desinfección.
- 82.No reportar incidentes o eventos durante la prestación del servicio.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

- 83.No atender actualizaciones de protocolos, Programación de Base o lineamientos del SEM, CRUE o autoridades.
- 84.Permitir ingreso de personas no autorizadas a la ambulancia.
- 85.Consumir alimentos o bebidas en ambulancias o zonas no autorizadas.
- 86.No realizar el formato preoperacional del vehículo.
- 87.Incurrir en omisión de socorro.
- 88. Ejecutar incorrectamente procedimientos médicos o asistenciales.
- 89.No atender oportunamente el teléfono o canal del SEM.
- 90.Negarse a atender o trasladar al paciente más grave según triage.

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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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 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.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

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.
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.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

1. Acceso no autorizado a bases de datos clínicas, psicológicas o laborales:
Consultar o manipular información sin justificación, sin cumplir con los principios de necesidad y proporcionalidad.
2. Fotografiar, grabar o almacenar imágenes de historias clínicas, evaluaciones psicológicas, exámenes o fichas laborales sin autorización expresa:
Uso indebido de información altamente sensible.
3. Enviar información sensible desde cuentas personales, incluyendo correos electrónicos y aplicaciones de mensajería:
Pérdida de control sobre la información y riesgos de filtración.
4. No reportar incidentes de seguridad que generen exposición, pérdida, robo o acceso no autorizado a datos personales o sensibles:
Ocultar o demorar el reporte, afectando la gestión oportuna.
5. Compartir o prestar contraseñas y accesos institucionales a terceros no autorizados:
Pérdida de trazabilidad y control sobre los accesos.
6. Conservar copias personales o no autorizadas de información confidencial o sensible:
Uso indebido o riesgo de divulgación.
7. Entregar información a terceros sin verificar debidamente la identidad, autorización o fundamento legal:
Facilitar el acceso a información sin garantías.
8. Modificar registros médicos, resultados de exámenes, evaluaciones psicológicas o información laboral sin la debida autorización:
Falsificación o alteración de datos que afectan la veracidad y confianza.
9. Eludir o desconocer deliberadamente los protocolos para el tratamiento de datos sensibles:
Incumplimiento grave de las políticas internas y normativas.
10. Duplicar o almacenar exámenes ocupacionales o resultados en medios no autorizados o sin protección:
Riesgo de filtración o pérdida.
11. Borrar registros de accesos, auditorías o trazabilidad en sistemas de información sin justificación:
Obstaculización de la supervisión y auditoría.
12. Sustraer, escanear, imprimir o copiar información confidencial o sensible sin autorización:
Violación grave de la confidencialidad.
13. Publicar información que contenga datos personales, nombres, imágenes o identificadores en redes sociales o grupos de mensajería institucionales sin

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

autorización:

Exposición indebida y daño a la privacidad.

14. Perder dispositivos electrónicos (laptops, teléfonos, USB, discos duros) que contengan datos personales y no reportar inmediatamente:
Negligencia grave en la custodia de la información.
15. Omitir la custodia y control adecuado sobre llaves físicas o digitales que permitan el acceso a archivos o sistemas con datos sensibles:
Riesgo de acceso no autorizado.
16. Realizar comentarios, discusiones o divulgaciones sobre pacientes, trabajadores o titulares que impliquen exposición de datos personales o sensibles:
Vulneración del deber de confidencialidad.
17. Infringir o evadir intencionalmente las medidas de anonimización o seudonimización establecidas:
Riesgo directo para los derechos de los titulares.
18. Negarse a corregir, actualizar o suprimir datos personales cuando el titular presenta solicitud formal y legal:
Desobediencia a disposiciones legales y reglamentarias.
19. Obstaculizar o impedir inspecciones, auditorías, investigaciones internas o externas relacionadas con la protección de datos:
Falta grave que dificulta el control y seguimiento.
20. Tratar datos personales sensibles de menores sin la autorización legal correspondiente:
Violación grave de derechos especiales.
21. Permitir el ingreso no controlado de personas no autorizadas a áreas o sistemas con acceso a datos personales o sensibles:
Incumplimiento de medidas de seguridad física.
22. Delegar sin autorización funciones o tareas que impliquen acceso o tratamiento de datos personales o sensibles:
Incumplimiento de la asignación de responsabilidades.
23. Instalar software o dispositivos en equipos institucionales que comprometan la seguridad o integridad de los datos:
Riesgo de vulnerabilidades o ataques.
24. Retener o no entregar información personal sin justificación legal o contractual:
Obstrucción al derecho de acceso o portabilidad de datos.
25. Manipular informes, resultados o evaluaciones relacionadas con exámenes ocupacionales, psicológicos o clínicos:
Alteración de la información con fines ilegítimos.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.

26. Realizar copias, duplicados o extracción de bases de datos sin autorización expresa:
Exposición y posible uso indebido.
27. Facilitar el acceso a terceros no autorizados a información o archivos:
Responsabilidad directa en vulneraciones.
28. Destruir o eliminar información personal o sensible sin seguir los protocolos legales y de conservación establecidos:
Pérdida indebida de información valiosa y obligación legal.
29. No implementar las medidas correctivas ordenadas después de un incidente de seguridad o auditoría:
Negligencia en la mitigación de riesgos.
30. Tratar datos personales fuera del alcance permitido en el contrato laboral o funciones asignadas:
Uso indebido o ilegal de la información.
31. No proteger adecuadamente dispositivos móviles y portátiles que contienen datos personales, dejando vulnerabilidades claras:
Riesgo constante de pérdida o filtración.
32. Permitir el uso compartido no controlado de equipos informáticos con acceso a datos personales:
Falta de controles de acceso.
33. Incumplir los protocolos para la entrega y recepción de archivos físicos o digitales con datos personales:
Riesgo de pérdida o exposición.
34. Revelar información sobre incidentes o vulneraciones antes de que sean gestionados oficialmente por las instancias correspondientes:
Pérdida de control y manejo incorrecto de la comunicación.
35. No conservar los registros, evidencias y soportes necesarios para auditorías, inspecciones o investigaciones:
Obstaculización de la supervisión.
36. Manipular o alterar registros o informes para ocultar irregularidades o faltas cometidas:
Conducta dolosa y desleal.
37. Realizar tratamientos automatizados, algoritmos o análisis de datos personales sin autorización ni supervisión adecuada:
Vulneración del principio de responsabilidad proactiva.
38. Negarse a participar en capacitaciones o actividades formativas obligatorias relacionadas con protección de datos:
Falta grave a la cultura institucional.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

39. Divulgar intencionalmente datos personales o sensibles en medios no autorizados o públicos, incluyendo redes sociales, foros o grupos de mensajería: Daño grave a la reputación y seguridad de los titulares.

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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.

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.
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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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.
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.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

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

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

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 174. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de **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 reglamentos de **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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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 **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 **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 **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 **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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

ARTÍCULO 175. 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, **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 176. 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 177. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte de **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

ARTÍCULO 178. **EMET IPS S.A.S.** investigará, comprobará y sancionará las faltas cometidas por la población trabajadora en contravención a 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 por la ley, memorandos, circulares, políticas, manuales, procedimientos o por el presente Reglamento Interno, así como cualquier otro documento previamente comunicado a la persona trabajadora.

PARÁGRAFO 1: EMET IPS S.A.S. garantizará el derecho de defensa de la persona trabajadora inculpada, quien podrá solicitar ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso. Teniendo en cuenta que en la empresa

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

no existe un sindicato, **EMET IPS S.A.S.** cumple con su obligación permitiendo la asistencia de dos (2) compañeros de trabajo, si así lo solicita la persona trabajadora.

ARTÍCULO 179. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado. Lo anterior, de conformidad con el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y lo dispuesto en la sentencia C- 593 de 2014, este procedimiento se llevará a cabo de la siguiente manera:

A. Citación a diligencia de descargos: La comunicación formal que se le enviará a la persona trabajadora deberá contener los siguientes elementos mínimos, en cumplimiento de los principios del debido proceso establecidos en la Ley 2466 de 2025 y el artículo 7 del mismo:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario:

Se deberá informar de manera clara y explícita que se ha iniciado el proceso disciplinario contra la persona trabajadora, señalando los hechos que lo motivan y el cargo o cargos que se le imputan.

2. Formulación escrita de los cargos imputados:

En esta parte se debe exponer de manera detallada y precisa las faltas disciplinarias que el trabajador ha cometido. Las faltas deben estar debidamente descritas, indicando las conductas o actos específicos en los que incurrió el trabajador, de conformidad con lo establecido en la ley, el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), circulares, memorandos o el contrato de trabajo.

3. Una calificación provisional de las faltas:

La empresa deberá proporcionar una calificación preliminar de las faltas cometidas por la persona trabajadora, lo que implica una evaluación inicial de la gravedad de las conductas imputadas, considerando su naturaleza y las consecuencias para la empresa.

4. Exposición de las bases legales que respaldan las conductas imputadas:

Deberá incluirse la fundamentación de que las conductas atribuidas al trabajador están contempladas en la legislación vigente, en el Reglamento Interno de

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

Trabajo, circulares, memorandos u otros documentos relevantes del contrato de trabajo, para garantizar que las faltas están claramente definidas y respaldadas por el marco normativo aplicable.

5. Relación de las pruebas que sustentan los cargos formulados:

Se debe incluir una lista de todas y cada una de las pruebas documentales, testimoniales o cualquier otro tipo de evidencia que respalde los cargos imputados al trabajador. Estas pruebas deben ser entregadas al trabajador para que pueda conocerlas y tener la oportunidad de controvertirlas.

6. Indicación de un término para que la persona trabajadora pueda manifestarse:

La citación debe especificar un plazo razonable, no inferior a cinco (5) días, durante el cual la persona trabajadora podrá expresar su versión de los hechos, controvertir las pruebas presentadas por la empresa, y allegar cualquier evidencia que considere pertinente para sustentar su defensa.

B. Diligencia de Descargos:

En esta etapa se llevará a cabo el siguiente procedimiento, garantizando el cumplimiento de las garantías del debido proceso, conforme al artículo 7 de la Ley 2466 de 2025:

1. Asistencia a la diligencia de descargos:

La persona trabajadora podrá asistir de forma individual o acompañada de hasta dos compañeros de trabajo. En caso de ser sindicalizada, se le informará en la citación del derecho que le asiste a presentarse con hasta dos (2) personas que pertenezcan a la organización sindical a la que está afiliada. Esto con el fin de garantizar el derecho a la defensa y a una representación adecuada en el proceso.

2. Acta de la diligencia de descargos:

Durante la diligencia, se levantará un acta donde se dejará constancia de los hechos ocurridos. Se le formularán preguntas a la persona trabajadora respecto a las faltas que le fueron imputadas en la citación. Las respuestas y cualquier otra manifestación realizada por el trabajador serán documentadas en dicha acta.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

3. Presentación de descargos:

Se otorgará a la persona trabajadora la oportunidad de presentar su versión de los hechos, manifestando sus descargos sobre las faltas imputadas. Este será el espacio para que el trabajador se defienda de las acusaciones.

4. Presentación de pruebas:

El trabajador tendrá la posibilidad de aportar las pruebas de que disponga para sustentar su defensa, tales como documentos, testimonios u otros elementos que considere relevantes para demostrar su versión.

5. Contradicción de pruebas:

Se le brindará la oportunidad a la persona trabajadora para que pueda controvertir las pruebas que la empresa haya presentado en su contra, ejerciendo su derecho a la contradicción y defensa.

7. Ausencia en la diligencia:

En caso de que la persona trabajadora no se presente a la diligencia de descargos, se levantará un acta dejando constancia de su inasistencia. En caso de que no se justifique dicha inasistencia, se procederá con el proceso disciplinario conforme a lo establecido.

C. Comunicación de la decisión:

Luego de la diligencia de descargos, se procederá con la notificación de la decisión tomada por el empleador, conforme al artículo 7 de la Ley 2466 de 2025:

1. Toma de decisión:

Dentro de un término máximo de cinco (5) días hábiles posteriores a la diligencia de descargos, el empleador tomará una decisión respecto al caso. Dicha decisión puede ser una de las siguientes:

- Ampliación de los descargos, si se considera necesario obtener más información o pruebas. En tal caso, se indicarán al trabajador los términos de la ampliación, incluyendo el tiempo disponible para ello, el cual deberá

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

ser proporcional a la necesidad de los hechos que se están investigando. Esta ampliación tiene como fin garantizar que la decisión se tome con pruebas idóneas y que la falta se encuentre debidamente probada antes de la imposición de la sanción.

- Imposición de una sanción, que debe ser proporcional a la falta cometida y de acuerdo con las disposiciones legales.
- Archivo del caso, en caso de que no se encuentren elementos suficientes para sancionar.

2. Notificación de la decisión:

La decisión será notificada por escrito a la persona trabajadora. En la comunicación se incluirán las razones que fundamentan la decisión. También se informará a la persona trabajadora sobre la posibilidad de interponer recurso de reposición y apelar la decisión ante la Gerencia o ante la autoridad que la empresa designe para este efecto.

En caso de que el recurso de reposición o apelación sea favorable para la persona trabajadora, la sanción inicialmente impuesta será revocada.

- **Si la sanción original fue la terminación del contrato**, se aplicará el efecto devolutivo, lo que implicará la restitución de la relación laboral y el contrato quedará restablecido como si la sanción no hubiera sido impuesta.
- **Si la sanción original fue una suspensión**, el efecto será suspensivo, lo que significa que la suspensión se levantará y no se aplicará hasta que se resuelva el recurso.

Si el recurso de reposición o apelación no es favorable para la persona trabajadora, la decisión inicial se mantendrá. En este caso, se informará a la persona trabajadora sobre su derecho a acudir a la jurisdicción ordinaria. Sin embargo, a pesar de esta opción, la sanción impuesta se aplicará de manera inmediata o en la fecha indicada en la decisión original.

3. Decisión sin lugar a sanción:

Si no se considera que haya lugar a imponer sanción, el empleador deberá notificar por escrito a la persona trabajadora que el caso ha sido archivado y no se aplicará ninguna sanción disciplinaria.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

4. Proporcionalidad de la sanción:

La sanción que se imponga deberá ser proporcional a la falta cometida. La decisión debe estar debidamente motivada, considerando los hechos presentados en la citación, las pruebas y las explicaciones dadas durante la diligencia de descargos.

PARÁGRAFO 1. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

PARÁGRAFO 2. En caso de que se cometan una o varias faltas graves evidentes, la empresa no estará obligada a seguir el proceso disciplinario establecido en el artículo anterior. Estas faltas se considerarán inmediatamente como faltas graves y podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo de manera directa. Sin embargo, para garantizar un proceso transparente y en cumplimiento con las normativas, la empresa podrá decidir adelantar el proceso disciplinario, aun cuando la falta sea evidente.

Este procedimiento tiene como objetivo asegurar que, en caso de que el trabajador decida acudir a la jurisdicción ordinaria para impugnar la decisión tomada, la empresa haya seguido un proceso claro y conforme a las garantías del debido proceso. Esto previene cualquier alegato de que el trabajador haya sido privado de su derecho de defensa, o que no haya tenido un acceso adecuado a las pruebas y al espacio para defenderse, lo cual podría generar un perjuicio para la empresa.

Por lo tanto, con el fin de evitar cualquier perjuicio adicional a la empresa durante este proceso, se podrá aplicar una suspensión preventiva al trabajador mientras se adelanta el procedimiento disciplinario. Esta suspensión no constituye una sanción disciplinaria anticipada, sino una medida preventiva que tiene como objetivo evitar que el trabajador continúe realizando acciones que puedan perjudicar a la empresa mientras se resuelve el caso.

La decisión final sobre la sanción disciplinaria solo se conocerá una vez se notifique al trabajador el resultado del proceso disciplinario. Esta decisión deberá tomarse dentro del término establecido en el presente reglamento. En este término, la empresa podrá imponer una sanción disciplinaria, o incluso dar por terminado el contrato de trabajo, o en caso de no encontrar mérito, archivar el proceso.

PARÁGRAFO 3. En el evento que la persona trabajadora, luego de rendir los descargos o en el transcurso de los mismos, se retire o se rehúse a firmar el acta,

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

se dejará constancia en el correspondiente documento. Si es posible, se procederá a certificar lo pertinente con la firma de dos (02) testigos. En caso de no ser posible contar con los testigos, la persona que se encontraba presente en la diligencia dará fe de lo ocurrido con su firma.

PARÁGRAFO 4. Si la persona trabajadora no concurre a la diligencia de descargos, podrá justificar su inasistencia dentro de los tres (03) días siguientes. Vencido este plazo sin justificación, el empleador podrá imponer la sanción disciplinaria que considere apropiada, incluida la terminación del contrato de trabajo por justa causa. Si la inasistencia es justificada, se procederá a citar nuevamente a la persona trabajadora, sin que sea posible aplazar nuevamente la diligencia.

PARÁGRAFO 5: Los memorandos y llamados a la mejora que se realicen a la persona trabajadora, sean verbales o escritos y directamente relacionados con su rendimiento o disciplina laboral, no serán considerados como sanciones y por ende, están exentos del trámite previsto en este capítulo. Ese tipo de documentos serán suscritos por el jefe inmediato de la persona trabajadora según corresponda.

PARÁGRAFO 6. La persona trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

PARÁGRAFO 7. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando la persona trabajadora cuente con estas herramientas a disposición.

ARTÍCULO 180. Constituye falta sancionable, la violación de cualquiera de las normas o prescripciones de disciplina, orden, higiene, seguridad industrial, así como de las obligaciones o prohibiciones que incumben a la persona trabajadora de acuerdo con su Contrato de Trabajo, este Reglamento, memorandos, circulares, documentos que hubiesen sido dados a conocer a la persona trabajadora, el Código de Sustantivo de Trabajo y/o la Ley.

ARTÍCULO 181. Una falta o infracción a las normas de trabajo de **EMET IPS S.A.S.** se considerará comprobada en los siguientes casos:

- a) Cuando haya sido aceptada por la persona trabajadora.
- b) Cuando la persona trabajadora no atienda el requerimiento para rendir descargos o guarde silencio en la diligencia.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

c) Por cualquier medio de prueba legalmente aceptada.

ARTÍCULO 181. Dentro de los límites señalados en el presente reglamento, el encargado aplicará la sanción que corresponda, teniendo en cuenta la gravedad y modalidad del hecho, las circunstancias en que se ocasionó, el grado de culpabilidad, los antecedentes y antigüedad de la persona trabajadora.

PARAGRAFO 1. Toda sanción será impuesta por el jefe inmediato o el área de recursos humanos o quien haga sus veces, y la misma podrá ser objeto de recurso de reposición y apelación por parte de la persona trabajadora.

El recurso de reposición se interpondrá ante el mismo funcionario que estableció la sanción dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión al Trabajador.

El recurso de apelación se podrá interponer en subsidio del recurso de reposición o directamente ante el superior dentro de los tres (03) días siguientes a la notificación y será resuelto por el inmediato superior dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a que le sean remitidos los documentos que contienen la decisión objeto del recurso.

ARTÍCULO 182. La persona trabajadora que ha sido suspendido disciplinariamente se debe reintegrar al sitio de trabajo al día hábil siguiente a aquel en que se termine la sanción, a la hora exacta de iniciación de labores.

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

ARTÍCULO 183. 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 Departamento de Recursos Humanos. 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.
CAPÍTULO XXX
PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS

ARTÍCULO 184. 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.

CAPÍTULO XXXI
SOBRE LA PREVENCIÓN DE ALCOHOL TABACO Y DROGAS

ARTÍCULO 185. Política institucional de prevención. En cumplimiento de la Resolución 1843 de 2025 y con el propósito de fomentar una cultura organizacional saludable, **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 186. 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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.

ARTÍCULO 187. 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, benzodiazepinas, 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 PRIMERO. 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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. 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.

PARÁGRAFO TERCERO. 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 188. 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 189. 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 190. Medidas disciplinarias y contractuales. Ante un resultado positivo de las pruebas o una sospecha razonada debidamente sustentada, el empleador podrá:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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.

CAPÍTULO XXXII DÍA DE LA FAMILIA

ARTÍCULO 191. 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 192. 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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en vacaciones o descansos.

ARTÍCULO 193. 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.

ARTÍCULO 194. 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 195. 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 196. 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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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

CAPÍTULO XXXIV MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS

ARTÍCULO 198. FUNCIONES 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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.
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 199. 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 188. 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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

implementarán procedimientos para la denuncia y resolución de incidentes relacionados con la discriminación por género.

ARTÍCULO 200. 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 respetuoso y digno, que ofrezca una visión equilibrada de los diversos modos de vida, omitiendo afirmaciones o imágenes que les resten valor.

ARTÍCULO 201.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 202.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.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

- c) Actuar con diligencia y seriedad ante cualquier denuncia de discriminación, acoso o violencia en el lugar de trabajo.

ARTÍCULO 203. La población trabajadora tendrá las siguientes responsabilidades:

- a) Respetar y promover un ambiente inclusivo y libre de discriminación en el lugar de trabajo.
- 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 204. 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.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.
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 205. 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 una cultura de paz y un entorno laboral seguro y justo para todos, sin importar el género.

ARTÍCULO 206. 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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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 207. 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.
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 208. 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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.

ARTÍCULO 209. 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 210. 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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.

ARTÍCULO 211. 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 212. 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.

6. **Capacitación y Sensibilización:** La empresa ofrecerá capacitaciones sobre el acoso sexual y su prevención, promoviendo un entorno respetuoso y colaborativo.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

7. **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 213. 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.

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, Comisarías de Familia, Defensoría del Pueblo, Fiscalía y ONGs.

ARTÍCULO 214. 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

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.
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 215. 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.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
EMET IPS S.A.S.**

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**

ARTÍCULO 216. 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 217. 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 **EMET IPS S.A.S.**

**CAPÍTULO XXXVIII
CLÁUSULAS INEFICACES**

ARTÍCULO 218. 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 219. El presente Reglamento interno de Trabajo fue discutido y concertado con la población trabajadora de la sociedad comercial **EMET IPS S.A.S.**

**CAPÍTULO XL
PUBLICACIONES**

ARTÍCULO 209. Una vez agotado satisfactoriamente el procedimiento previsto en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, **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. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación deberá realizarse en cada uno de ellos, salvo que la publicación

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA EMET IPS S.A.S.

se efectúe a través de medio virtual, caso en el cual no será necesario realizar múltiples publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador publicará el Reglamento Interno de Trabajo en la página web de la empresa, disponible en <https://transportemedicodeemergencia.com/>, con el fin de garantizar su acceso permanente por parte de toda la comunidad trabajadora. Este medio se entenderá como mecanismo válido de divulgación, consulta y disponibilidad continua del reglamento.

CAPÍTULO XLI VIGENCIA

ARTÍCULO 210. 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 en las Carteleras de **EMET IPS S.A.S.** 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, **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 **16/05/2026**



**INGRID CHACÓN CARREÑO
REPRESENTANTE LEGAL**