

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

PREÁMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** identificada con el **NIT No. 901.353.495-5** con domicilio Carrera 38 No. 37 – 48 Barrio El Prado de la ciudad de Bucaramanga, Departamento de Santander, para su casa principal, sucursales y las agencias establecidas o que se establezcan en el territorio colombiano y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores.

Este Reglamento determina las condiciones de la relación laboral entre **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** y sus trabajadores, asimismo, hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

Este Reglamento ha sido divulgado a todos sus trabajadores al momento de su ingreso, se encuentra publicado en las instalaciones de la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** y digitalmente en medio magnético en Gestión Humana.

CAPÍTULO I CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 1°- El personal al servicio de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** se clasifica, para todos los efectos legales, en tres categorías, así:

- **PERSONAL ADMINISTRATIVO**, el cual se regirá por el contrato de trabajo, las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y el presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente,
- **PERSONAL OPERATIVO**, el cual se regirá por el contrato de trabajo, las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y el presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente; y

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2°- Quien aspire a desempeñar un cargo en la Empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Hoja de Vida.
2. Dos fotos tamaño cédula, en fondo azul, recientes.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

- 3. Dos fotocopias de lado y lado de la cédula de ciudadanía por ambas caras, cédula de extranjería, documento PPT para aspirantes de nacionalidad extranjera o tarjeta de identidad según sea el caso.
- 4. Dos referencias personales.
- 5. Cuando los aspirantes sean menores de 18 años, deberán adjuntar a la solicitud la autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el ente territorial local y deberán gozar de las protecciones laborales consagradas en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en la Ley 1098 de 2006.
- 6. Certificados de los dos últimos empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada, el salario devengado.
- 7. Copias de los títulos de educación superior obtenidos y la respectiva copia de la tarjeta profesional, en caso, que el cargo a desempeñar así lo requiera.
- 8. Copia de los diplomas de cursos realizados.
- 9. Certificación rendida bajo la gravedad del juramento, de no tener conocimiento de procesos pendientes de carácter alimentario o que cumplirán con sus obligaciones de familia. (Art. 6º ley 311 de 1996).
- 10. Certificación expedida por el fondo de cesantías.
- 11. Certificado de afiliación a la EPS.
- 12. Certificado de afiliación de la AFP.
- 13. Certificado de idoneidad cuando el cargo así lo requiera.
- 14. Los demás que requiera **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** y sean necesarios para evaluar el perfil y realizar la vinculación laboral y la vinculación a las diferentes entidades del sistema de seguridad social integral e instituciones de índole parafiscal.

PARÁGRAFO PRIMERO. El empleador podrá establecer además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, especialmente aquellos que exijan las autoridades sanitarias para la manipulación de alimentos, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas, para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º 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. Artículo primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de la Protección Social), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991, Art. 22), ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995, Art. 20 Ley 1780 de 2016).

PARÁGRAFO SEGUNDO. El empleador efectuará las pruebas de idoneidad y psicotécnicas pertinentes que permitan verificar que el aspirante llena los requisitos exigidos para el cargo, y efectuará las entrevistas que garanticen que el mismo reúne los requisitos de personalidad, capacidad y comunicación exigidos. Además, antes

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

de aceptar al aspirante, el área encargada elaborará los estudios de seguridad pertinentes para constatar la veracidad y autenticidad de los certificados, diplomas y documentos aportados por el aspirante. Finalmente, el empleador proporcionará un examen médico de ingreso.

CAPÍTULO III
CONTRATO DE APRENDIZAJE

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

ARTÍCULO 4°- Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo.
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

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

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

del contrato laboral.

El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

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

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

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

ARTÍCULO 5°- El contrato de aprendizaje debe celebrarse siempre por escrito y contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa y del aprendiz.
2. Oficio que será materia del aprendiz, programa respectivo y duración del contrato (Artículo 30 Ley 789 de 2002).
3. Obligaciones del empleador y del aprendiz y derecho de este y aquel. Artículos 6 y 7, ley 188 de 1959 (Artículo 30 Ley 789 de 2002).
4. Apoyo económico del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato (Artículo 7 Decreto 2375 de 1974 y 30 de la Ley 789 de 2002).
5. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudios.
6. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
7. Firma de los contratantes o sus respectivos representantes.

PARÁGRAFO: El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

ARTÍCULO 6°- Considerando el carácter formativo del contrato de aprendizaje, el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo dispone tres precisiones expresas en su texto:

- a) Se puede celebrar por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años
- b) La finalidad es la de facilitar la formación teórico-práctica del aprendiz.
- c) Está compuesto por dos fases: lectiva o práctica, que en el caso de la formación dual se fusionan generando la alternancia y en el caso de los estudiantes universitarios puede estar limitada a la fase práctica.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

PARÁGRAFO: El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

ARTÍCULO 6°- Considerando el carácter formativo del contrato de aprendizaje, el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo dispone tres precisiones expresas en su texto:

- a) S e puede celebrar por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años
- b) La finalidad es la de facilitar la formación teórico-práctica del aprendiz.
- c) Está compuesto por dos fases: lectiva o práctica, que en el caso de la formación dual se fusionan generando la alternancia y en el caso de los estudiantes universitarios puede estar limitada a la fase práctica.

Los contratos de aprendizaje obligatorios, estando referidos al cumplimiento de la cuota de aprendizaje obligatoria o también denominada cuota regulada, así como los contratos de aprendizaje voluntarios, seguirán siendo reportados al SENA a través de las regionales de esa entidad y del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA).

ARTÍCULO 7°- El artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, que corresponde al artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, otorga carácter laboral al contrato de aprendizaje.

Los contratos de aprendizaje vigentes a la fecha de entrada en vigor de la Ley 2466 (25 de junio de 2025) quedarán sujetos a las nuevas disposiciones a partir de esa fecha, aplicando el principio de favorabilidad para los aprendices.

Los contratos de aprendizaje celebrados desde el 25 de junio de 2025 se regirán en su totalidad por la Ley 2466.

CUADRO 1. PARTICULARIDADES DE PAGOS - CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LEY 2466 DE 2025				
Tipo de formación	Etapas del contrato	Apoyo de sostenimiento mensual	Seguridad social	Otros derechos laborales
Formación dual*	Primer año**	Equivalente 75% de un (1) SMMLV	Afilación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante todo el contrato.
	Segundo año**	Equivalente 100% de un (1) SMMLV		
Formación tradicional***	Etapas lectiva	Equivalente 75% de un (1) SMMLV	Afilación y cotización al sistema general de seguridad social en Salud + Riesgos laborales pagados por la empresa	Aplica pago del apoyo de sostenimiento mensual, así como las afiliaciones a salud y riesgos laborales.
	Etapas práctica	Equivalente 100% de un (1) SMMLV	Afilación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante la etapa práctica.
Estudiantes universitarios	Cualquier modalidad o etapa	Equivalente al 100% de un (1) SMMLV	Según la etapa: solo salud y riesgos laborales (lectiva) o salud, pensiones y riesgos (en etapa práctica)	Según la etapa y sin importar si la formación es o no en modalidad dual. En etapa lectiva, aplican pagos del apoyo de sostenimiento mensual, junto a las afiliaciones a salud y riesgos laborales. Y en etapa práctica aplica el derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo.

NOTA: (*) La formación dual en Colombia está presente en diferentes vías de cualificación, así: (a) Vía de cualificación educativa: en programas de educación superior de pregrado que cuentan con registro calificado en modalidad dual. (b) Vía de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo: la formación dual es obligatoria para todos los programas en todos los niveles de esta vía de cualificación. (c) Estrategia del SENA: en la estrategia de formación dual que aplica únicamente para los programas que expresamente hagan parte de dicha estrategia en dicha entidad.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

Durante la etapa práctica, a los aprendices les aplican las disposiciones sobre la jornada máxima legal vigente. Sumado a ello y dado que el contrato de aprendizaje tiene como finalidad principal *"facilitar la formación del aprendiz en las ocupaciones o profesiones"*, según lo establece la ley, la realización de trabajo suplementario debe considerarse altamente excepcional y sólo podría realizarse en aquellos casos en que la naturaleza de la formación así lo exija, es decir, cuando el ejercicio de la ocupación requiera necesariamente el desarrollo de actividades en horarios extraordinarios.

En tales casos excepcionales, la empresa deberá realizar el pago del trabajo suplementario en los términos que el mismo artículo dispone para la etapa práctica, es decir, realizar el *"reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral"*; *Dotación, auxilio de transporte, prima de servicios, cesantías, interés a las cesantías, vacaciones.*

Conforme a lo dispuesto, en la liquidación del contrato de aprendizaje, compuesto por dos etapas con pagos diferentes, se deben atender las condiciones de cada etapa, siendo solamente la segunda aquella donde el aprendiz accede *"al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral"*.

CAPÍTULO IV
TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA, TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 8°- EL TELETRABAJO es un medio de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Ley 1221 de 2008).

ARTÍCULO 9°- Son clasificaciones particulares de la forma organizacional laboral del teletrabajo. (Artículo 2 de la Ley 1221 de 2008)

- **Autónomos**, son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- **Móviles**, son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- **Suplementarios**, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
- **Teletrabajador**, persona que desempeña actividades laborales a través de

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

ARTÍCULO 10°- Los teletrabajadores tendrán las siguientes garantías laborales, sindicales, y de seguridad social (Artículo 6 de la Ley 1221 de 2008):

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.
2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local de la empresa.
3. En los casos en los que la empresa utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.
4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo de la empresa, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- b) A protección de la discriminación en el empleo;
- c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales;
- d) La remuneración;
- e) La protección por regímenes legales de seguridad social;
- f) El acceso a la formación;
- g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

- i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.
7. La empresa deberá proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.
8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.
- Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por la empresa, y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida.
 - El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil no puede alegar estos imprevistos.
9. La empresa, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para la empresa como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realizan su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.
11. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, y que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.
12. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

ARTÍCULO 11°- La empresa al contratar teletrabajadores, deberá informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria. (Artículo 7 de la Ley 1221 de 2008)

ARTÍCULO 12°- EL TRABAJO EN CASA: Se entiende como trabajo en casa la habilitación al trabajador 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

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. (Artículo 2 de la Ley 2088 de 2021).

El trabajo en casa no limita que la ejecución de las funciones laborales del trabajador pueda desarrollarse pueda ser desarrollada por medios tecnológicos de la información y la tecnología.

ARTÍCULO 13°- La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios (Artículo 4 de la Ley 2088 de 2021):

- a. **Coordinación.** Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre la empresa y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.
- b. **Desconexión laboral.** Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte la empresa se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 14°- La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones. (Artículo 7 de la Ley 2088 de 2021).

En todo caso, la empresa o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

ARTÍCULO 15°- Previo a la implementación del trabajo en casa, toda empresa y entidad pública o privada deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo. (Artículo 9 de la Ley 2088 de 2021).

Para iniciar esta habilitación, la empresa deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

ARTÍCULO 16°- Durante el tiempo que el servidor público o trabajador del sector privado preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral. (Artículo 10 de la Ley 2088 de 2021).

A los servidores públicos y trabajadores del sector privado que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables. (Artículo 10 de la Ley 2088 de 2021).

PARÁGRAFO. Para los trabajadores del sector privado que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, el valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá a título de auxilio de conectividad digital. Este auxilio no es constitutivo de salario, sin embargo, será base de liquidación de prestaciones sociales para estos trabajadores.

ARTÍCULO 17°- Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa, el servidor público o trabajador del sector privado continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.

Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el servidor público o trabajador del sector privado continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.

Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado a la empresa, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual la empresa deberá comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades. (Artículo 11 de la Ley 2088 de 2021).

ARTÍCULO 18°- Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, la empresa deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los servidores públicos y trabajadores del sector privado cuando la actividad a desarrollar así lo requiera. (Artículo 12 de la Ley 2088 de 2021).

ARTÍCULO 19°- EL TRABAJO REMOTO: Para efectos de la presente modalidad contractual, se entenderán las siguientes definiciones (Artículo 3 de la Ley 2121 de 2021).

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

- a) Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde la empresa y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.
- b) Nueva forma de ejecución del contrato remota. Es aquella por la cual una persona natural, vinculada por un contrato laboral, se obliga a prestar una actividad remota a través de las tecnologías disponibles u otro medio o mecanismo, en favor de otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante la obtención de un salario, lo cual puede constar en medios digitales. En esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y/o aceptación mediante el uso de la firma electrónica digital y a través de mensajes de datos, bajo los principios y características establecidas en la Ley 527 de 1999 u norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.
- c) Trabajador remoto: Persona natural, cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado mediante un contrato de trabajo, desarrollando actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo.
- d) Nuevas tecnologías: Cualquier medio, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o ejecución del contrato de trabajo de manera remota mediante una conexión a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones. Lo anterior sin perjuicio de las disposiciones contempladas en el artículo 6 de la ley 1341 de 2009.
- e) Firma Electrónica: Métodos tales como, códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permite identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respecto de los fines para los que se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso, así como cualquier acuerdo pertinente, este conjunto de datos electrónicos acompañan o están asociados a un documento electrónico y cuyas funciones básicas son (i) identificar a una persona de manera inequívoca, (ii) Asegurar la exclusividad e integridad del documento firmado y (iii) los datos que utiliza el firmante para realizar la firma son únicos y exclusivos y, por tanto, posteriormente, no puede negarse la firma el documento.
- f) OTP (One Time Password): Es un mecanismo de autenticación, el cual consiste en un código temporal que le llega a la persona a través de mensaje de texto SMS o correo electrónico certificado, para que este pueda de manera segura realizar acciones virtuales, en donde se certificará la identidad de la persona, ya sea vía internet o mediante la aplicación para teléfonos móviles (APP). El presente mecanismo puede ser opcional por la asociación, si se

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

considera necesario para la seguridad de sus acciones remotas. En todo caso, deber~ tener un mecanismo idóneo como lo describe el literal y del presente artículo para todo tipo de acción.

ARTÍCULO 20°- Los principios que aquí se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes: (Artículo 4 de la Ley 2121 de 2021).

- a) El trabajo remoto requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b) Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral. Los trabajadores vinculados mediante el contrato laboral para ejecutar sus funciones por medio del trabajo remoto tendrán los mismos derechos laborales de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales y de seguridad social.
- c) Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con la empresa, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales presente en el contrato. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e informar a la empresa sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva.
- d) El trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo, completando su perfección con la firma electrónica u digital. El trabajador remoto y la empresa acordarán el tiempo de ejecución, sin perjuicio de las formalidades del contrato a término fijo, y el momento de la prestación del servicio, sin sobrepasar la jornada máxima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables, excepto si se trata de un cargo de dirección, confianza y manejo.
- e) Al trabajo remoto se le aplicarán las normas sobre garantías y derechos sindicales previstas en la legislación laboral vigente.
- f) No existe la exclusividad laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo. En todo caso, se regirá por lo establecido en el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo o norma que lo modifique, en tanto que, basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto supone la disponibilidad de la empresa y a su vez la libertad para ejercer otras labores, sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentre en riesgo asuntos confidenciales de la empresa. Debe mediar la aceptación del

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

empleado para estipular la cláusula de exclusividad.

- g) Se garantiza la no discriminación en los procesos de selección y ejecución de los contratos de trabajo que se organicen y ejecuten de manera remota, así como la igualdad de trato para los trabajadores remotos.

ARTÍCULO 21°- Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas, excepto en los casos en que, por salud ocupacional se requiere presencialidad. (Artículo 7 de la Ley 2121 de 2021).

PARÁGRAFO PRIMERO. Los acuerdos en materia laboral y que se ejecuten de manera remota requerirán firma electrónica o digital de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento digital.

En todo caso, deberá conservar las características establecidas en la Ley 527 de 1999 o norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La implementación de este tipo de tecnologías no podrá tener costo adicional para el candidato y/o trabajador remoto, por lo que el costo de implementar las tecnologías requeridas para tal efecto correrá por cuenta de la empresa.

PARÁGRAFO TERCERO. En todo caso, los contratos laborales, ejecutados de manera remota, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrán incluir como parte integral, un acuerdo de confidencialidad entre las partes.

ARTÍCULO 22°- El trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el Código Sustantivo del Trabajo, Convención Colectiva, Acuerdo Colectivo, lo que sea más favorable al trabajador. No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo deben conservar sus elementos de creación El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con la empresa, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por la empresa en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad. Lo anterior con el debido acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales presentes en la relación laboral. (Artículo 9 de la Ley 2121 de 2021).

ARTÍCULO 23°- La empresa conservará el poder subordinante, en el marco del respeto de los derechos mínimos del trabajador y de las regulaciones establecidas en la legislación laboral; así como en lo relacionado con la facultad de ejercer el poder disciplinario a que haya lugar. (Artículo 11 de la Ley 2121 de 2021).

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

ARTÍCULO 24°- Los trabajadores que, de común acuerdo con la empresa ejecuten su contrato de manera remota, tendrán derecho al reconocimiento y pago de las horas extras a su jornada de trabajo ordinaria o contractual, como también al trabajo realizado en dominicales y festivo de conformidad a lo establecido en el artículo 134, 159 Y 179 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de lo pactado para los cargos de dirección, manejo y confianza. (Artículo 15 de la Ley 2121 de 2021).

ARTÍCULO 25°- La empresa, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos (Artículo 16 de la Ley 2121 de 2021):

1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por la empresa.
2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo, algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma
3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por la empresa para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. El trabajador remoto, no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley. En caso de que la empresa requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberá reconocer, en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En todo caso, las citaciones aquí previstas no dan lugar al cambio de forma de ejecución del contrato de trabajo remoto, toda vez que continúe siendo remoto.

ARTÍCULO 26°- La jornada laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remoto, se ajustará a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, convención colectiva, acuerdo colectivo o contrato de trabajo, la que sea más favorable al trabajador.

El trabajador remoto podrá prestar los servicios para los cuales fue contratado, conforme a sus necesidades y las de la empresa. Lo anterior no permite, en ningún caso y por ningún motivo, el desmejoramiento de las condiciones salariales del trabajador.

Dicha jornada será distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento estricto de horario al día. (Artículo 25 de la Ley 2121 de 2021).

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

CAPÍTULO V
PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 27°- La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76 C. S. T.).

ARTÍCULO 28°- El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C. S. T.).

ARTÍCULO 29°- El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (Artículo 7°, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 30°- Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C. S. T.).

ARTÍCULO 31°- INDUCCIÓN. Es obligación de todo empleado asistir durante el periodo de prueba a la inducción para el cargo a desarrollar; de no ser proporcionada por el personal a cargo de la empresa, de manera espontánea el empleado está en la obligación de solicitarla y en todo caso actúa bajo su responsabilidad. Sin embargo, debe someterse al entrenamiento específico para el cargo que se le asigne y dar cuenta de que conoce las funciones que le han sido encomendadas.

CAPÍTULO VI
TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y/O MANEJO
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 32°- Será trabajador de dirección, confianza y/o manejo aquel que dentro de la organización se encuentre ubicado en un cargo que le exija la ejecución de sus labores en horarios indeterminados y/o en niveles jerárquicos que le invisten de responsabilidad o mando.

Respecto a la designación de los trabajadores de confianza y manejo, y en consideración a la falta de disposición que los defina, transcribimos apartes de la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, de abril 22 de 1961, Gaceta Judicial 2239.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

PARÁGRAFO. En esta empresa serán representantes del empleador:

- a. Quienes ejercen funciones de dirección y administración en la empresa como los gerentes, directores, jefes de área o sección, supervisores y asesores.
- b. Aquellas personas que por el cargo que ocupan sean llamadas a representar al empleador y comprometan su responsabilidad.

ARTÍCULO 33°- Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Empresa. Estos trabajadores tienen derecho a prestaciones sociales, recargos dominicales y pago de trabajo suplementario, de acuerdo con lo establecido en la sentencia C-823 de 2006.

CAPÍTULO VII
HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 34°- El horario de trabajo, será según el establecido en el contrato laboral para cada caso particular, sin exceder el máximo legal, el cual debe cumplirse a cabalidad, excepto cuando se tenga algún tipo de permiso o incapacidad certificados, o se requiera por parte de la empresa realizar algunos cambios según las necesidades de funcionamiento de esta.

Para efectos del presente reglamento interno, la compañía implementará un horario genérico que deberá ser seguido por todo el personal. Dichos horarios no podrán ser combinados ni intercalados. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021, a partir del 16 de julio de 2025, la jornada laboral se reducirá en 2 horas, pasando a un total de 44 horas semanales.

HORARIO DE TRABAJO:

JORNADA	LUNES – VIERNES
MAÑANA	8:00 AM A 12:00 M
TARDE	2:00 PM A 6: 00PM
	SABADO
MAÑANA	8.00AM A 12:00M

Estos horarios son reglamentados por la empresa, el no cumplimiento genera una falta, de acuerdo a la sección escala de faltas y sanciones. La empresa podrá repartir la jornada máxima semanal vigente ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (CST, art 164).

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando el empleador disponga la necesidad de laborar el domingo o en jornada diferente a la establecida, el trabajador deberá laborar la jornada indicada, sea éste ocasional o habitual, teniendo derecho al pago de los

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

recargos y/o compensatorios según sea el caso.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren el máximo de horas semanales establecido por la norma, éstos 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 (Artículo 21 Ley 50 de 1.990). No obstante, conforme a lo preceptuado en el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, el cual modifica el artículo 161 del C.S.T., la jornada máxima ordinaria de trabajo será de cuarenta y dos (42) horas a la semana; que podrá ser implementada de manera gradual por el empleador: I.) Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigor de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales. II.) Pasados tres (3) años de la entrada en vigor de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales. III.)

A partir del cuarto año de la entrada en vigor de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley (Artículo 3 Ley 2101 de 2021); Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigor de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

PARÁGRAFO TERCERO. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Artículo 51 Ley 789 del 2002) Modificó el inciso primero del literal c) incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

- a) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S o secciones de esta 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) a la semana.
- b) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta diez (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo de 6 a.m., a 9 p.m. (Artículo 161 CST).

PARÁGRAFO CUARTO. A los empleados que estén o llegaren a cursar estudios en horas de la noche se les revisará su situación y se negociará su jornada según sea el

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

caso.

PARÁGRAFO QUINTO. La jornada laboral diaria podrá ser inferior a ocho horas, sin embargo, el tiempo restante se acumulará y utilizará en jornadas de capacitación adelantadas por la empresa.

PARÁGRAFO SEXTO. TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo anterior, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder las cincuenta y seis (56) por semana (Artículo 166 C.S.T.)

PARÁGRAFO SÉPTIMO. ACTIVIDADES ININTERRUMPIDAS. Cuando **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** considere que determinada actividad suya requiere por razón de su misma naturaleza, o sea por necesidades técnicas, ser atendida sin ninguna interrupción y deba, por lo tanto, perseguirse, los siete (7) días de la semana, comprobará tal hecho ante la Dirección Regional del Trabajo o en su defecto ante la Inspección del Trabajo. (Artículo 2.2.1.2.1.4. Parte 2 Título 1 Capítulo 2 Sección 1 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015).

PARÁGRAFO OCTAVO. DÍAS HÁBILES. El sábado será día hábil para el personal que labora los sábados, y no será hábil para el personal que no lo labore este día.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. ACTIVIDADES ININTERRUMPIDAS. Cuando **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** considere que determinada actividad suya requiere por razón de su misma naturaleza, o sea por necesidades técnicas, ser atendida sin ninguna interrupción y deba, por lo tanto, perseguirse, los siete (7) días de la semana, comprobará tal hecho ante la Dirección Regional del Trabajo o en su defecto ante la Inspección del Trabajo. (Artículo 2.2.1.2.1.4. Parte 2 Título 1 Capítulo 2 Sección 1 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015).

PARÁGRAFO OCTAVO. DÍAS HÁBILES. El sábado será día hábil para el personal que labora los sábados, y no será hábil para el personal que no lo labore este día.

ARTÍCULO 35°- No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio prestado que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 36°- Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que persista por dos (2) horas no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario establecido, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

CAPÍTULO VIII
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 37°- 1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.). Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.). (Artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 38°- Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, en todo caso, el que excede la máxima legal. (Artículo 159 del C.S.T.).

ARTÍCULO 39°- El trabajo suplementario o de horas extras, diurnas o nocturnas, solo podrá efectuarse hasta un máximo de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 22 de la Ley 50 de 1990, modificado por el Artículo 13 de la Ley 2466 de 2025, y en concordancia con el Decreto 13 de 1967. En consecuencia, **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S.** se abstendrá de autorizar labor suplementaria que exceda dichos límites, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.

ARTÍCULO 40°- El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, en su caso:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO. DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 41°. DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 38 y 39 de este Reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

PARÁGRAFO SEGUNDO. DESCANSO EN DIA SABADO: De acuerdo a la Ley 2101 de 2021, el cual modifica el artículo 161 del C.S.T pueden repartirse las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 23 ley 50 de 1990).

CAPÍTULO IX
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 42°- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil y religioso, de acuerdo con la ley:

1.º	de enero	7	de agosto
6	de enero	15	de agosto
19	de marzo	12	de octubre
1.º	de mayo	1.º	de noviembre
29	de junio	11	de noviembre
20	de julio	8 y 25	de diciembre

Además, los jueves y viernes santos, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús.

El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1.º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús, cuando no sea en día lunes se trasladará al lunes siguiente.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Artículo 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

ARTÍCULO 43°- En todo salario se entiende comprendido, el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 44°- Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, a destajo, jornal o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

PARÁGRAFO PRIMERO. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 modificó el Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, el recargo por trabajo en día dominical o festivo se reconocerá de manera gradual y progresiva, hasta alcanzar el ciento por ciento (100 %) del valor del trabajo ordinario diurno. En desarrollo de dicha disposición, a partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%. A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%. A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo. garantizando así el reconocimiento pleno de la remuneración especial correspondiente al trabajo en días de descanso obligatorio.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

4.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajador podrá convenir con el empleador que su día de descanso obligatorio sea distinto al domingo. En caso de no pactarse expresamente, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo, conforme al parágrafo 3° del artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025.

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

PARÁGRAFO TERCERO. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL

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

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

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

PARÁGRAFO CUARTO. DESCANSO COMPENSATORIO. Los Trabajadores que habitualmente laboren los domingos u otros días de descanso obligatorio, deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en la normatividad vigente. En el caso de la jornada de treinta y seis horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la ley 50 de 1990 el Trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el parágrafo 1° y 2° del artículo 179 del C.S.T., modificado por la Ley 2466 de 2025, el trabajo dominical es:

- **Ocasional**, cuando se laboren hasta dos domingos al mes, caso en el cual, el trabajador a su elección podrá optar por lo dispuesto en el artículo 180 C.S.T.; que determina el derecho a un día de descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, cuál sería el recargo de que trata el numeral 1° del artículo 179 C.S.T.; a elección del trabajador.
- **Habitual**, cuando se laboren más de dos domingos al mes, caso en el cual, se aplicará lo preceptuado por el artículo 181 del C.S.T.; de manera que, el trabajador que labora habitualmente los domingos tendría derecho a un descanso compensatorio remunerado por cada dominical laborado, además del pago del recargo de que trata el numeral 1° del artículo 179 C.S.T.

PARÁGRAFO QUINTO. TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO PARA CIERTOS TRABAJADORES. Los Trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan, no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la Empresa, deberán laborar los domingos y días de descanso obligatorio, pero su trabajo se remunera de conformidad con el artículo 28 de este Reglamento; así mismo estos deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado como está estipulado en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO SEXTO. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO. El descanso semanal compensatorio a que se refieren los artículos anteriores podrá darlo la Empresa en alguna al otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal o por turnos.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. LABORES QUE NO PUEDEN SER SUSPENDIDAS. Cuando se trata de labores que no pueden ser suspendidas, cuando el personal no pueda tomar descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del Trabajador.

ARTÍCULO 45°- El descanso en los domingos y los demás expresados en el artículo 50 de este reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

de 1990).

ARTÍCULO 46°- Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión, compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

CAPÍTULO X
VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 47°- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 48°- La época de vacaciones debe ser señalada por **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.). El trabajador deberá hacer la petición de sus vacaciones por lo menos con un mes de antelación a la fecha que desee disfrutarlas y el empleador determinará la viabilidad para otorgar las vacaciones en el periodo solicitado o indicará al empleado la fecha en que podrá iniciar el disfrute de sus vacaciones.

ARTÍCULO 49°- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 50°- Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T., modificado por el art. 20 de la Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 51°- En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.). Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores. (Artículo 190, C.S.T.).

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

ARTÍCULO 52°- Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 53°- Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de las vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189 del C.S.T., Decreto Ley 2351 de 1965, Artículo 14 numeral 2, Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 54°- El empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Numeral. 3, Artículo 187 del C.S.T.)

PARÁGRAFO PRIMERO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO SEGUNDO. No obstante, lo prescrito el empleador podrá establecer vacaciones colectivas para todo el personal, aún para aquellos que no hayan adquirido el derecho a disfrutarlas, evento en el cual se imputarán a las que el empleado se haga acreedor posteriormente.

CAPÍTULO XI
PERMISOS Y/O LICENCIAS

ARTÍCULO 55°- El concederá al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

- a. La licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles en el evento de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.
- b. El fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- c. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- d. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

- e. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.
- f. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
- g. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- h. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- i. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- j. Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.
- k. En caso de entierro de sus compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el empleador tiene el arbitrio de conceder hasta un diez por ciento (10%) del total de trabajadores.

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser posterior o anterior al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. No obstante, el trabajador debe comprobar ante el empleador la ocurrencia del hecho a efecto de que pueda tenerse como justificada su falta de asistencia al trabajo.

En todo caso, se procederá así: el empleador y trabajador, previa la presentación de los soportes de la situación de calamidad, acordarán el lapso de permiso remunerado teniendo en cuenta los siguientes aspectos que se analizarán con base en el criterio de razonabilidad: i. composición del núcleo familiar del trabajador, ii. Imprevisibilidad de la situación, iii. Si la calamidad es originada en enfermedad o situación grave que afecte a hijos menores del trabajador, iv. Afectaciones graves a la vivienda como resultado de desastres naturales o actos de terceros. Parágrafo: El acuerdo del lapso de que trata este inciso podrá hacerse verbalmente o por escrito.

Las ausencias por asistencia al servicio médico correspondiente deberá el trabajador acreditarlas con la correspondiente constancia de la EPS a la que se encuentre vinculado. No se aceptarán, por lo tanto, como excusa, la simple manifestación de haber concurrido al servicio médico. La asistencia al servicio

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

médico autorizado deberá comunicarse con una anticipación no inferior a tres (3) días al empleador, salvo los casos de urgencias médicas. Cumplida la cita, el trabajador debe regresar de inmediato las instalaciones asignadas por DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S, salvo que sea incapacitado u hospitalizado; en estos últimos casos, el trabajador deberá dar aviso inmediatamente a la empresa. DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S solo aceptará incapacidades expedidas por los médicos adscritos a cualquiera de las entidades prestadoras del servicio de salud como justificación para faltar al trabajo.

En los demás casos, como el ejercicio del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, se demostrará el hecho con la comunicación oficial respectiva y el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo, será descontado o no compensado al trabajador si no se presenta la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador. (Numeral 6 Artículo 57 del C.S.T.).

- a. En los casos de presentarse licencias de maternidad y paternidad, estas serán otorgadas conforme a lo preceptuado en la Ley 2114 de 2021, el cual modifica el artículo 236 del CST, en concordancia con el artículo 1 de la Ley 1822 de 2017 que modifica el artículo 239 del CST.
- b. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.
- c. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.
- d. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - El estado de embarazo de la trabajadora;
 - La indicación del día probable del parto, y
 - 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 el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

Se reconocerá por parte de la empresa licencia de paternidad por el término de dos (02) semanas conforme a la Ley 2114 de 2021. En caso de requerir licencias paternas compartida, el trabajador deberá aportar y acreditar los requisitos exigidos en el parágrafo 4 del artículo 2 del Ibidem.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

Está licencia remunerada será a cargo de la EPS y para su reconocimiento se requerirá:

- a. Que el trabajador haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. (Parágrafo 2°, artículo primero Ley 2114 de 2021).
- b. Que el trabajador presente el registro civil de nacimiento a la EPS.
- c. Realizar el trámite a más tardar dentro de los treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.

Por tanto, una vez reconocida dicha licencia por la EPS, esta le reconocerá al EMPLEADOR del padre y esté a su vez se la cancelará al Empleado con la periodicidad del pago de la nómina.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las incapacidades por motivos de salud que no superen dos (2) días, se reconocerán solamente si son certificadas por la EPS a la cual se encuentra afiliado el empleado.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Considerando que la legislación laboral colombiana contempla los casos en que el empleador debe otorgar una licencia a sus empleados, como es el caso de la calamidad doméstica, licencia por luto, licencia para ejercer el derecho al sufragio, etc. No obstante, el trabajador que requiera licencias no contempladas por la ley; el empleador tiene la facultad de implementar varias alternativas tales como las que menciona el Ministerio del Trabajo en el Concepto No. 08SE2019120300000020643 29 de mayo de 2019.

PARÁGRAFO TERCERO. En **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, el trabajador que desee solicitar un permiso por cualquiera de estas eventualidades, deberá diligenciar el formato de “SOLICITUD DE PERMISO y/o LICENCIA NO REMUNERADA”, el cual deberá ser remitido al Empleador, para que en un término prudencial decida si concede la licencia en forma remunerada o no, o si es procedente la reposición de tiempo, en concordancia con lo dicho por la Ministerio del Trabajo en el Concepto No. 08SE2019120300000020643 29 de Mayo de 2019.

PARÁGRAFO CUARTO. Considerando que el derecho a la salud es un derecho contemplado en el artículo 49 de nuestra Constitución Política de Colombia, la empresa debe facilitar al trabajador las condiciones que le permitan acceder a citas médicas, terapias, exámenes o cualquier requerimiento de salud que se racional, y que no se implemente por el trabajador como una manera de evadir sus responsabilidades laborales. No obstante, al no estar regulado dicho derecho por parte de la legislación laboral, la empresa tiene autonomía para reglamentar las condiciones y circunstancias en que otorgará dichos permisos según el caso, conforme a lo preceptuado en el Concepto 41022 del 19 de julio de 2018 emitido por el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO QUINTO. Cuando el trabajador complete ocho (08) horas en permisos o licencias no remuneradas en una misma semana, adicionalmente al descuento por

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

el tiempo no laborado, se descontará el día dominical, conforme a lo preceptuado en el artículo 53 y 173 del C.S.T.

PARÁGRAFO SEXTO. En cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 13 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S.** implementará los ajustes razonables necesarios para garantizar el ejercicio del derecho a los permisos o licencias laborales de los trabajadores con discapacidad o con condiciones de salud que requieran tratamientos, terapias o acompañamientos médicos continuos, sin que ello implique discriminación ni represalias.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. Ningún trabajador podrá ser sancionado, discriminado ni se le podrá negar la concesión de permisos o licencias por razones relacionadas con su estado de salud física o mental, discapacidad o condición médica diagnosticada, de conformidad con el numeral 15 del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 56°- Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc.; pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. (Artículo 127 C.S.T., subrogado por el artículo 14 de la Ley 50/90).
3. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

vacaciones, de servicios o de navidad.(Artículo 128 C.S.T., subrogado por el artículo 15 de la Ley 50/90).

- 4. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50/90.
- 5. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales (Salario Integral), 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, extra legales, 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 que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
- 6. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (I.C.B.F) y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
- 7. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 57°- Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.)

ARTÍCULO 58°- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.)

PERIODOS DE PAGO: Los períodos de pago serán MENSUALES, los cuales se realizarán dentro de los cinco (05) primeros días del mes de trabajo siguiente.

ARTÍCULO 59°- El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- 1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
- 2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134, C.S.T.).

3. Las comisiones por venta del mes, se pagarán en la segunda quincena, es decir los días 30 o 31 de cada mes, el trabajador con derecho a comisiones por ventas, recibirá su salario básico más el valor que le corresponda por concepto de comisiones, durante el transcurso de la jornada laboral ordinaria.

PARÁGRAFO. De conformidad con lo previsto en el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010, que dispone “Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con el artículo 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no constitutivos de salario de los trabajadores particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración.”, en el contrato de trabajo se pactarán estos pagos conforme lo dispuesto en el artículo 127 del C.S.T.

CAPÍTULO XIII

SERVICIO MÉDICO, 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 60°- Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el programa Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 61°- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUD (E.P.S), ENTIDADES ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES (A.R.L), a través de la INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SALUD (I.P.S), a la cual estén asignados. En caso de no-afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 62°- Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo o sufra accidente o incidente laboral, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

Si el médico dictamina la incapacidad para laborar que trata el inciso segundo el trabajador la presentará ante el empleador en la fecha de inicio o antes de la fecha final adjuntando la epicrisis. Finalizada la incapacidad, el trabajador se presentará al área de Seguridad y Salud en el Trabajo a efectos de determinar si procede la práctica de examen ocupacional post-incapacidad.

ARTÍCULO 63°- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordené **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 64°- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 65°- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad social que prescriban las autoridades del ramo general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. En caso de grave incumplimiento por parte del Trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgo, adoptados en forma general o específica que se encuentre dentro de los programas de seguridad y salud de la empresa, el Empleador tendrá la potestad para efectuar la terminación del vínculo laboral por justa causa, en virtud de dicho grave incumplimiento.

ARTÍCULO 66°- En caso de accidente o incidente de trabajo, previo aviso del empleado por la ocurrencia del hecho, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente al área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo a las ENTIDADES ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES (A.R.L.).

ARTÍCULO 67°- En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S no responderá por la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

ARTÍCULO 68°- DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S y las entidades ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades de origen laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades de origen laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral que ocurra en **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, deberá ser informada a la entidad ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES y a la ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD, en forma Simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

Una vez reportado el accidente de trabajo, COPASST debe hacer la respectiva investigación del accidente ocurrido y la lección aprendida que debe ser replicada a todo el personal.

ARTÍCULO 69°- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo de Trabajo, Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, Resolución 1016 de 1989, Decreto ley 1562 de 2012, Resolución 312 de 2019, expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás conexas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 70°- Con el propósito de garantizar la adecuada observación de las normas establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), los empleados deberán utilizar la dotación pertinente para cada labor, a saber:

- a) Utilizar la dotación de ropa y calzado de labor y elementos de protección personal que **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** considere adecuados para las diferentes labores que se deben atender, y cumplir cabalmente las instrucciones sobre su utilización.
- b) Utilizar la dotación de ropa y calzado de labor y elementos de protección personal que **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** considere adecuados para las diferentes labores que se deben atender, y cumplir cabalmente las instrucciones sobre su utilización.
- c) Cumplir las disposiciones relacionadas con medidas de seguridad en la ejecución del trabajo, consignadas en los Manuales de Procedimientos y Reglamento de Seguridad Industrial de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** y los procedimientos específicos e instrucciones verbales que se impartan en cualquier momento Antes de realizar algún trabajo en altura, todos los Elementos de Protección Personal deben ser inspeccionados. Cada equipo deberá tener una hoja de vida en la cual se registren los datos de cada inspección. Bajo ninguna circunstancia debe permitirse el uso de algún equipo defectuoso, éste deberá ser retirado inmediatamente.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

Las personas que van a realizar trabajo en altura deben acreditar el certificado de alturas, que pruebe el entrenamiento sobre el uso y mantenimiento sobre el equipo de protección personal.

PARÁGRAFO PRIMERO. Es obligación del trabajador realizarse las muestras para exámenes de laboratorio en las fechas y horarios establecidos por la empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad existente, la Resolución No 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994., Ley 1562 de 2012 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XIV
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 71°- Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto a la misión y principios corporativos de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**
2. Respeto y subordinación a los superiores.
3. Respeto, lealtad y colaboración a sus compañeros de trabajo.
4. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
5. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**
6. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, conforme al objeto que cumple **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, conservando la rectitud y el buen manejo de los bienes y/o recursos que le sean encomendados.
7. Guardar la confidencialidad requerida de la información que en ejercicio de sus funciones maneje o conozca y que se relacionen con las labores de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** y las de sus clientes.
8. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
9. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** en general.
10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones necesarias para el buen manejo y adecuada conservación de las máquinas o instrumentos de trabajo.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

- 11. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- 12. Brindar información verídica en todos los casos.
- 13. Realizar sus tareas con dedicación evitando perturbar las labores de sus compañeros.
- 14. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la empresa.
- 15. Observar estrictamente las disposiciones de la empresa para la solicitud de permisos y comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad doméstica y similar conforme al presente Reglamento.
- 16. Cumplir el horario laboral según lo establecido en este reglamento y/o en el contrato de trabajo.
- 17. Laborar tiempo suplementario cuando así lo requiera la Empresa.
- 18. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos convocadas por la Empresa, así como asistir de manera obligatoria a todas las capacitaciones que programa la empresa.
- 19. Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la Empresa o que se lucren de servicios o beneficios que ésta haya dispuesto para sus trabajadores.
- 20. Guardar absoluta reserva en relación con los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la empresa, de cualquier índole o información relacionada con los Clientes o usuarios de la Empresa.
- 21. Informar ante las áreas y personal encargado de la empresa, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de esta o a las Normas Legales, por parte de o con la participación de Trabajadores de la empresa o de terceros.
- 22. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal y, en aquellos casos que la empresa lo requiera, utilizar la dotación suministrada.
- 23. Estar dispuesto a la toma de prueba de alcoholemia, los días que la empresa lo establezca.
- 24. Usar los elementos de protección personal suministrados por la empresa para el desempeño de sus labores diarias.
- 25. No usar ningún tipo de accesorio (anillos, cadenas, reloj, etc.) durante la jornada de trabajo.
- 26. Atender a las indicaciones que la empresa haga por medio de carteles, o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio.
- 27. Mantener buenas relaciones y respetar a los Clientes Proveedores o Contratistas de la empresa y a sus Trabajadores.
- 28. Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en la empresa.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

Responsabilidades de los trabajadores. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades (art. 2.2.4.6.10. del Decreto 1072 de 2015):

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

CAPÍTULO XV

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 72°- El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, es el siguiente:

REVISORA FISCAL

GERENTE: ASESOR DE CALIDAD, ASESOR JURÍDICO, JEFE DE MERCADEO Y VENTAS JEFE DE BODEGA, CONTADOR, JEFE DE TALENTO HUMANO, AUXILIAR DE LOGÍSTICA Y SEGURIDAD.

JEFE DE MERCADEO Y VENTAS: AUX DE SERVICIO AL CLIENTE, EJECUTIVO COMERCIAL, COORDINADOR DE COMPRAS.

JEFE DE BODEGA: AUXILIAR LOGÍSTICO, AUXILIAR DE BODEGA.

CONTADOR: ANALISTA ADMINISTRATIVO Y CONTABLE, TESORERÍA Y CARTERA, AUXILIAR CONTABLE.

JEFE DE TALENTO HUMANO: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES

PARÁGRAFO. De los cargos anteriormente mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa:

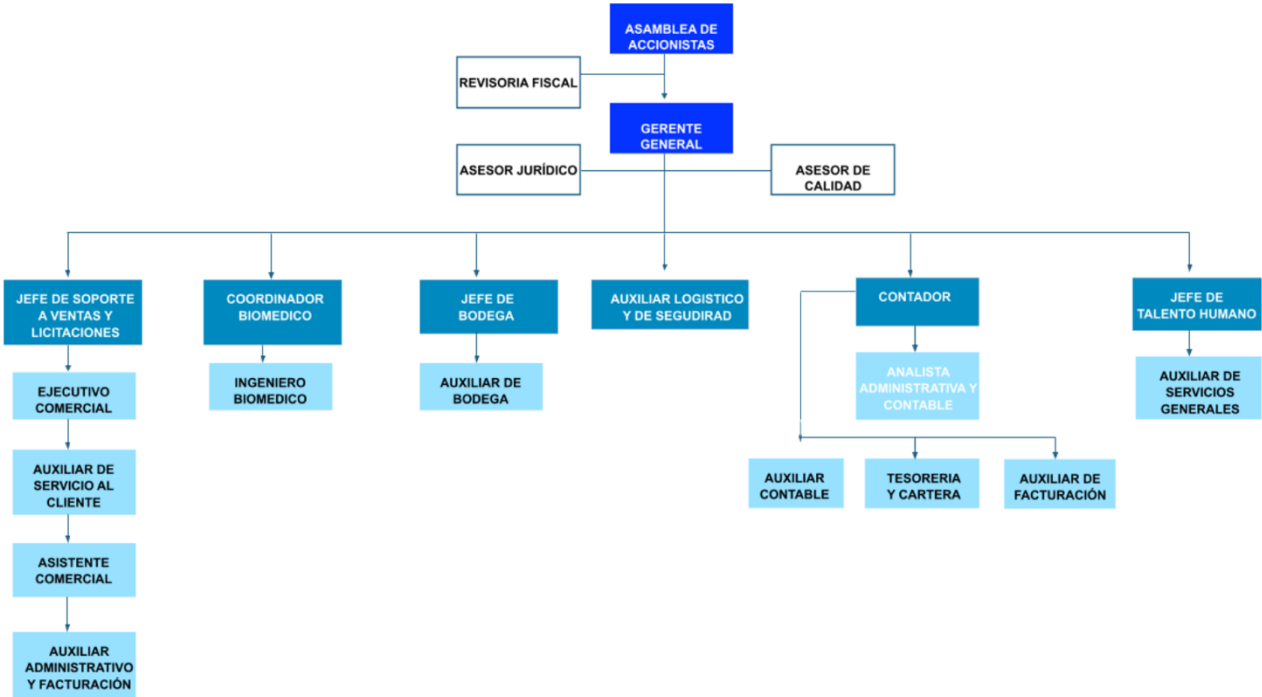
GERENTE, ASESOR JURÍDICO Y JEFE DE TALENTO HUMANO

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

ARTÍCULO 73°- El orden jerárquico (representación gráfica) de acuerdo con los cargos existentes en **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, es:



ORGANIGRAMA DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S
VERSIÓN 03 (10/07/2025)



	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

CAPÍTULO XVI
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 74°- Queda prohibido, emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, 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 empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 75°- Los menores, no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o 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 radioactivas, 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.
8. Trabajo en un basurero 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, de 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.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

- 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 ladrillos.
- 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 contempladas en la Resolución 1796 del 27 de abril de 2018 emitida por el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. Queda prohibido, el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Ley 1098 de 2006).

CAPÍTULO XVII

**MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y
PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

ARTÍCULO 76°- Se entiende por acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo. Son conductas catalogadas como acoso laboral las señaladas en los Artículos 2.º a 7.º de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 77°- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas, armónicas y de buen ambiente entre quienes comparten vida laboral en la empresa y se proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

ARTÍCULO 78°- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Mantener informados a sus trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y sus desarrollos normativos y jurisprudenciales, a través de campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas y prácticas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y su tratamiento sancionatorio.
2. Crear espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseñar y aplicar mecanismos de participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 79°- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** tendrá un Comité de Convivencia conformado en todos los casos por un número par de miembros, los cuales dependerán de la cantidad de trabajadores que ostente la entidad pública o privada y cuyo número de actores será igual entre trabajadores y representantes del empleador. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”. Este comité se integrará atendiendo las siguientes reglas: El comité lo conformarán cuatro (4) miembros, dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.
En el evento que la empresa cuente con menos de veinte (20) trabajadores, el comité estará integrado por un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

- 2. Calidades: Los miembros del comité deben caracterizarse por tener principios, comportamientos o competencias relacionadas con el respeto, la imparcialidad, la tolerancia, la serenidad, la confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética, y habilidades como liderazgo, comunicación asertiva y resolución de conflictos.
- 3. Prohibición – Inhabilidad: Se excluyen de participar como miembros del comité aquellos trabajadores o servidores públicos que hayan sido víctimas de acoso laboral o a quienes se les haya acusado del mismo ante el comité en los últimos seis (6) meses anteriores a la conformación del comité.
- 4. Centros de trabajo: La empresa deberá conformar un (1) comité y podrá voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

- a. Recibir, evaluar y dar trámite a las quejas presentadas relacionadas con situaciones que puedan constituir acoso laboral.
- b. Examinar de manera confidencial los casos que se les formulen mediante queja o reclamo.
- c. Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que generaron la reclamación.
- d. Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo en el cual se plasmen compromisos que tiendan a solucionar los conflictos.
- e. Formular recomendaciones y planes de mejoramiento consistentes en renovar y promover la convivencia laboral (garantizando siempre la confidencialidad).
- f. Hacer un seguimiento a los compromisos y una verificación de su cumplimiento.
- g. En caso de no llegar a un acuerdo o persistir la conducta se deberá cerrar el caso informando a la dirección de la empresa, de tal manera que el empleado podrá presentar la respectiva queja ante el Inspector del Trabajo conforme lo previsto en el numeral 2 del artículo 9.º de la Ley 1010 de 2006, o Juez Competente.
- h. Presentar a la Gerencia General de la Empresa un informe en el cual se involucren estrategias o recomendaciones que promuevan el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, de igual manera un reporte anual con los resultados de la gestión y los requerimientos que realicen los órganos de control.
- i. Seguimiento a las recomendaciones que realicen los departamentos de gestión humana y salud ocupacional relacionados.
- j. Informes trimestrales a la Gerencia General de la Empresa con estadísticas de las quejas, seguimientos y recomendaciones.
- Los miembros del comité se reunirán ordinariamente cada tres (3) meses, pero extraordinariamente lo podrán hacer cuando se presenten casos que así lo

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

requieran. Las sesiones serán válidas cuando se encuentren presentes la mitad más uno de sus integrantes. Excepto en los casos en que el comité este conformado solo por dos miembros, en cuyo caso se requerirá de la presencia de las dos partes.

- La Empresa deberá garantizar al comité:
 - a. Un espacio físico adecuado para las reuniones y demás actividades del comité.
 - b. Lo necesario para el manejo de la documentación reservada.
 - c. La capacitación o preparación de los miembros en temas prioritarios para el funcionamiento del comité, como comunicación asertiva o resolución de conflictos.
- En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 80°- PROCEDIMIENTO ANTE UNA QUEJA O RECLAMO: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley:

1. Toda queja debe ser presentada ante el secretario del Comité, mediante formato establecido para ello, anexando las pruebas. No se recibirán las quejas anónimas, ni las presentadas luego de seis (6) meses de ocurrida la presunta conducta de acoso.
- Recibidas las solicitudes, el Comité se reunirá para evaluar si los hechos de la queja se constituyen o no en conducta(s) de acoso laboral, conforme lo previsto en los artículos 2 o 7 de la ley 1010 de 2006, para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el comité podrá apoyarse en el concepto de asesores o peritos externos.
 - Esta se recepcionará por parte del secretario del Comité de Convivencia Laboral o por la recepción del área de Gestión humana, la cual le dará el correspondiente traslado al secretario.
 - El Comité en reunión, examinará y estudiará de manera confidencial la(s) queja(s).
 - En caso de determinarse la conducta de acoso, el Comité citará a las partes y las escuchará de manera individual, procurando la confidencialidad.
 - Luego en reunión se determinarán o formularán propuestas o planes de mejora de las relaciones laborales.
 - **ACUERDO CONCILIATORIO.** Se creará un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. Se dejará Acta firmada por los involucrados que quedará como constancia.
 - Se formulará un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y fortalecer la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

- El Comité realizará un seguimiento periódico al cumplimiento de los compromisos que podrá quedar registrado en comunicado informal o correo electrónico confidencial.
 - En caso de que en la primera reunión el Comité determine que las conductas no son constitutivas de acoso laboral, así lo hará saber al quejoso mediante escrito motivado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la queja.
2. Si los compromisos resultantes de la actuación del comité son incumplidos o no se llegase a un acuerdo conciliatorio, el comité cerrará el caso y dará traslado del incumplimiento al GERENTE, o ADMINISTRADOR DE PUNTO para iniciar los procedimientos disciplinarios que correspondan. La víctima podrá acudir ante el juez o inspector de trabajo para iniciar las acciones legales que correspondan.
3. Sin perjuicio de lo anterior, si la conducta de acoso se estableció en este reglamento como una falta disciplinaria diferente se trasladará la queja con sus pruebas al GERENTE o ADMINISTRADOR DE PUNTO para los fines disciplinarios pertinentes.

PARÁGRAFO PRIMERO. En caso de incumplimiento del acta de compromiso celebrada entre las partes, se podrán iniciar las acciones legales y reglamentarias.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la Gerencia y/o ADMINISTRADOR DE PUNTO, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

PARÁGRAFO TERCERO. La comprobación de la presunta conducta de Acoso Laboral del trabajador faculta a la empresa para dar por terminado el Contrato de Trabajo, cumpliendo de esta manera lo establecido en la Ley 1010 de 2006, parágrafo 2 artículo 9: “La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma”.

PARÁGRAFO CUARTO. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

ARTÍCULO 81°- Cuando entre las partes a saber, no se logre la conciliación, y el acoso laboral sea debidamente acreditado por la entidad competente, se procederá de acuerdo con la normatividad contemplada en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, objeto del mismo, según lo estipulado por los Artículos 10 y 11.

IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 2365 DEL 2024 POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

ARTÍCULO 82°- DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ARTÍCULO 83°- ENFOQUES. Se regirá de manera transversal por los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida, definidos en el artículo 4 del Decreto 1710 de 2020.

ARTÍCULO 84°- DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 85°-DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 86°- ÁMBITO DE APLICACIÓN. Será aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;

- b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

PARAGRAFO PRIMERO. - En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.

ARTÍCULO 87°- OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. - DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S deberá prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

- a. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
- b. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- c. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- d. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
- e. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- f. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- g. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

PARÁGRAFO PRIMERO. - DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S adoptará en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el presente artículo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - Las obligaciones señaladas en el presente artículo, deberán estar sujetas a los lineamientos establecidos en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual, cuando este sea expedido por parte del Gobierno nacional. La no expedición del Plan mencionado no exime del cumplimiento de las obligaciones.

PARÁGRAFO TERCERO. - En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

ARTÍCULO 88°- GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. - Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

PARÁGRAFO. - Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 Y 6 se adoptarán por **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S.** a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la empresa.

ARTÍCULO 89°- ESTABILIDAD LABORAL. **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S.** deberá tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia. La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual. Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

ARTÍCULO 90°- MECANISMOS DE QUEJA. Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S.** a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S., en cumplimiento del párrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, deberán tramitar las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima en el ámbito de sus competencias.

ARTÍCULO 91°- MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

ARTÍCULO 92°- FALTA DISCIPLINARIA GRAVÍSIMA.

- a. Realizar, promover, o instigar a otro trabajador a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona debido a su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.
- b. Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona.

ARTÍCULO 93°- APLICACIÓN DE ENFOQUE DIFERENCIAL E INTERSECCIONAL PARA LA VALORACIÓN PROBATORIA EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL. En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias, en la valoración probatoria deberá aplicarse un enfoque diferencial e interseccional. Dentro de la valoración probatoria, se podrá tener en cuenta:

- A. que la persona investigada ostenta una posición laboral de poder de orden vertical o horizontal respecto de la víctima.
- B. Cuando la persona investigada haya sido sancionada en los términos de la Ley 1010 de 2006.
- C. Cuando la víctima se encuentre en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado en razón a la edad, al género, creencia religiosa, al sexo, las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, las discapacidades, las

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

- D. Cuando la víctima sea un sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral.

ARTÍCULO 93A.- LÍMITES A LA SUBORDINACIÓN COMO FACTOR DE NO DISCRIMINACIÓN. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes y reglamentos, no podrá constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevivientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.

CAPÍTULO XVIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S, Y LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 94°- SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 63 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que solicite a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
8. Dar al trabajador al momento de terminación del contrato, la orden para el examen médico de retiro. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras, y de trabajadores menores que ordena la Ley de acuerdo al ordenamiento legal vigente para este efecto.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No obstante, no producirá efecto alguno el despido que **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire 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. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.
Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Artículo 1 ley 1280 de 2009)
15. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del CST, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236. (Artículo 1 ley 1822 de 2017)
16. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral.
17. Suministrar cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** (Artículo 57 del C.S.T.)
18. 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 los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario. (Artículo 3, parágrafo de la Ley 1857 de 2017)
19. Practicar el examen de egreso a todo trabajador que culmine su contrato laboral con **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico ocupacional respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
20. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** le costeará su traslado

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con el convivieren.

- 21. Además de las obligaciones especiales a cargo **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral.
- 22. Generar espacios de participación y/o expresión, para los trabajadores, con el objeto de escuchar sus sugerencias, necesidades y observaciones, con rumbo a mejorar las relaciones laborales.
- 23. La calidad de colombiano y trabajador de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, enaltece a todos los miembros de la comunidad. Todos están en el deber de engrandecerlas y dignificarlas; deber que se materializa con la defensa de los derechos humanos consagrados en la Constitución Política de Colombia y ratificados por éste en los diferentes tratados y convenios internacionales.
- 24. Facilitar mecanismos para el autorreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores.
- 25. Establecer por escrito una política de seguridad y salud en el trabajo.
- 26. Proteger la seguridad y salud de los trabajadores de conformidad a los establecido en el decreto 1443 de 2014 en conexidad con el Decreto 1072 de 2015.
- 27. Escoger y capacitar a los representantes de los comités de seguridad y salud en el trabajo.
- 28. Asignar y comunicar las responsabilidades en seguridad y salud a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- 29. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SGSST.
- 30. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el cumplimiento de SGSST.
- 31. Cumplir con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- 32. Hacer efectiva la participación de los trabajadores 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).
- 33. Informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante los comités de seguridad y salud en el trabajo, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo “SGSST”.
- 34. Garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con el SGSST.
- 35. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo “SGSST”.
- 36. Integrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.
- 37. Elaborar una matriz legal con las normas vigentes relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo.
- 38. Estructurar una política de acompañamiento a trabajadores en situación o

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

condición de discapacidad.

- 39. Generar funciones de discapacidad para los trabajadores reincorporados al trabajo que se encuentren bajo esta modalidad, para que sean reubicados laboralmente, las cuales deben ser socializados a los trabajadores con el compromiso de cumplimiento por parte de los trabajadores en tal situación.
- 40. Reubicar a los trabajadores discapacitados teniendo en cuenta los perfiles de discapacidad, puesto de trabajo y empleado.
- 41. Modificar el reglamento interno cuando los requerimientos normativos así lo ordenen de acuerdo con los cambios normativos en aspectos laborales y de seguridad y salud en el trabajo con su respectiva socialización a los trabajadores y publicación de los cambios para lo cual si el trabajador ya ha participado en una primera socialización entonces solo bastará con la entrega de las modificaciones por medio documental o por correo electrónico.
- 42. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
- 43. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
- 44. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

ARTÍCULO 95°- SON OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR:

- 1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- 2. La información que sea debidamente manejada por la empresa y la cual sea confiada por razón de su cargo será de carácter reservado y confidencial.
- 3. Ejecutar el contrato de trabajo con buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** y de sus clientes toda su atención y capacidad normal de trabajo.
- 4. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo y permanecer en el sitio de trabajo de acuerdo con los horarios señalados por **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** y de conformidad con la naturaleza de las funciones.
- 5. Para los trabajadores que laboran en puntos, su jornada de trabajo inicia en el horario establecido por el centro donde funciona el punto o por el que establezca **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, pero en todo caso es obligación del trabajador reportar su hora de ingreso a través del teléfono celular por

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

llamada que se le hará **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, so pena de incurrir en falta disciplinaria.

- 6. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- 7. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes, so pena de incurrir en sanciones disciplinarias y el descuento de su valor.
- 8. Usar la maquinaria de la empresa de acuerdo con las normas publicadas y establecidas, así como tener el diligente cuidado para evitar accidentes. Si hay dudas, abstenerse de usarla hasta recibir la capacitación necesaria.
- 9. Mantener su herramienta y dotación de trabajo en los sitios asignados para su ubicación.
- 10. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros de trabajo y clientes de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**
- 11. Comunicar oportunamente a **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios. Así mismo, reportar al jefe inmediatamente superior cualquier error, daño, falla o accidente que ocurra en las mercancías, máquinas, procesos, instalaciones, materiales o personas.
- 12. En caso de incapacidad médica se debe notificar y enviar el soporte correspondiente inmediatamente o a más tardar el día siguiente a **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, por cualquier medio, sea fax, carta, correo electrónico, mensajes de datos, correo certificado, o enviarla con un familiar, con el fin de dar el trámite correspondiente.
- 13. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**
- 14. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por los encargados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) - Salud Ocupacional en **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** o por las autoridades del ramo, y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- 15. Portar durante la actividad laboral el carné de identificación empresarial, utilizar durante las labores el equipo de protección personal, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**
- 16. Realizar el ingreso y retiro de las instalaciones de la empresa utilizando el Carné y/o tarjeta de seguridad asignados para tal efecto. En caso de pérdida por responsabilidad del trabajador este deberá reportarlo al área administrativa y asumir el costo de su reposición.
- 17. Comunicar los accidentes de trabajo por leves que sean, en forma inmediata al superior inmediato o al área encargada.
- 18. Registrar en las oficinas de la empresa la dirección de domicilio y el correo electrónico, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 del C.S.T). Las comunicaciones del empleador serán enviadas de alguna de las siguientes maneras: i. a la última dirección de domicilio informada por el trabajador, ii. a la que registre en la hoja de vida, iii. al puesto de trabajo, o iv. al correo electrónico registrado en el contrato de trabajo, surtiendo todos los

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

efectos de las decisiones.

- 19. Suministrar inmediatamente y, ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.
- 20. Observar y cumplir con los procesos y los procedimientos establecidos por **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S.** para cada área.
- 21. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto. (Artículo 1 ley 1822 de 2017).
- 22. Radicar las incapacidades médicas en las instalaciones de EL EMPLEADOR en original junto con su epicrisis, de manera personal o en su defecto, con documento que autorice al radicado identificándose con nombre y cédula.
- 23. Realizar el trámite de paz y salvo laboral una vez finalizada la relación laboral, documento sin el cual, EL EMPLEADOR no efectuará la liquidación y pago de las prestaciones sociales.
- 24. Cumplir con las obligaciones pactadas dentro del contrato de trabajo suscrito con **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**
- 25. Cumplir con los programas y planes de seguridad y salud en el trabajo trazados por los comités encargados para este efecto por **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S.**
- 26. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- 27. Cumplir a cabalidad con los horarios establecidos en el contrato de trabajo, Reglamento Interno de trabajo o cualquier horario acordado con el EMPLEADOR.
- 28. Impedir el desperdicio de materiales y procurar el mayor rendimiento en el desempeño de sus labores.
- 29. Comunicar a la empresa, inmediatamente se produzcan, cambio de estado civil, fallecimiento de hijos, esposas o padres y nacimientos de hijos, con el fin de que la empresa pueda actualizar sus registros para los efectos, en que tales hechos incidan. (Subsidio Familiar, E.P.S.)
- 30. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores y laborar de manera efectiva.
- 31. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario correspondiente.
- 32. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener la puntual asistencia general y para evitar o descubrir maniobras indebidas que pueda efectuar algún trabajador.
- 33. Laborar en horas extras legalmente exigibles, cuando así lo indique la empresa por razones de trabajo.
- 34. Usar las máquinas, herramientas, vehículos, útiles y elementos solo en beneficio de la empresa.
- 35. Dar aviso inmediato sobre los daños notados en las máquinas, vehículos, materiales, insumos, químicos y demás equipos de la empresa.
- 36. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la empresa, dentro o fuera del recinto, y poner en práctica lo aprendido en las funciones propias del área de trabajo, so pena de llamado de atención.
- 37. Evitar que personas extrañas o particulares utilicen los servicios y beneficios destinados por la empresa a sus trabajadores.
- 38. Cumplir con las tareas mínimas asignadas.
- 39. Reportar con tres (3) días de anterioridad como mínimo, el ingreso del personal no autorizado o ajeno a la empresa, indicando el motivo por el cual ingresará este a las instalaciones de la misma.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

- 40. Dar la debida utilización y porte a la ropa, zapatos de dotación, elementos de protección personal tales como: casco, guantes, tapones auditivos, punteras, mascarillas etc.
- 41. Mantener en buen estado, orden y aseo el uniforme, así como los elementos de protección personal proporcionados por el EMPLEADOR, de acuerdo con los requerimientos de cada cargo.
- 42. Evitar conflictos y desavenencias entre compañeros de trabajo, personas particulares tanto dentro o fuera de las instalaciones de la empresa.
- 43. Verificar que cada envío de materia prima, envases o los distintos materiales de trabajo que llegue a la empresa, coincida con las especificaciones y cantidades descritas en la correspondiente factura de venta, o con la información dada por el superior jerárquico.
- 44. Evitar acciones, actitudes o comportamientos contra compañeros de trabajo, que deriven en delitos o contravenciones y que atenten contra la integridad y dignidad personal.
- 45. Cumplir cabalmente con la política para el manejo de documentos y de archivos, garantizando siempre la reserva y confidencialidad de la información que por la ejecución de las funciones del cargo le sea entregada por parte de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** en custodia.
- 46. Realizar el auto reporte de las condiciones adversas o inseguras que detecte en su puesto de trabajo.
- 47. Procurar el cuidado integral de su salud.
- 48. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- 49. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- 50. Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- 51. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
- 52. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- 53. Participar de manera activa en los comités de seguridad y salud en el trabajo de la empresa (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Investigaciones de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales).
- 54. Cumplir con el programa de acompañamiento a trabajadores en condición de discapacidad.
- 55. Cumplir con las funciones de discapacidad socializadas por el empleador.
- 56. Cumplir con la reubicación laboral de acuerdo a los lineamientos legales.
- 57. Cumplir con el tráfico y responsabilidades propias del cargo, en los tiempos y condiciones establecidas.
- 58. Es obligación del TRABAJADOR, en caso de presentar alguna duda sobre el desarrollo de sus funciones, una tarea o actividad específica asignada, la haga saber a su superior jerárquico para que sea este quien absuelva dicha duda.
- 59. Cumplir con el registro obligatorio de ingreso y salida de las instalaciones de la empresa, utilizando los medios establecidos por el empleador para tal fin.

ARTÍCULO 96°- OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

- 1. Observar y cumplir con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

sobre el manejo de las máquinas, materias primas y equipos en general, con el fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S.**

2. Cumplir la ley y las regulaciones internacionales, nacionales y locales pertinentes y aplicables al objeto social de la empresa, así como los requisitos de otra índole como políticas del cliente.
3. Hacer buen uso de servicios sanitarios, baños, zonas de cafetería, áreas comunes a las oficinas, manteniéndolos limpios y en cooperación a su conservación; igualmente, mantener aseados y en orden equipos, máquinas, herramientas y demás enseres de trabajo, así como el lugar donde desempeña sus labores.
4. Dar uso adecuado al teléfono, Internet y a las licencias de software exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo.
5. Entregar a la terminación del contrato los valores, elementos, documentos, carnés, informes, inventarios o herramientas de trabajo de propiedad del empleador; así mismo, realizar la entrega del puesto o área de labor a un representante de la empresa.
6. Cumplir con el registro obligatorio de ingreso y salida de las instalaciones de la empresa, utilizando los medios establecidos por el empleador para tal fin.
7. Por razones de seguridad empresarial, devolver todos aquellos elementos que lleven impresos signos distintivos de la empresa, así como los elementos de protección personal y seguridad industrial.
8. Laborar todos y cada uno de los días de descanso obligatorio y tiempo suplementario o de horas extras, cuando las necesidades de la empresa así lo requieran, así como prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y días festivos, previa autorización del Ministerio del Trabajo.
9. Informar al empleador con la debida anticipación sobre cualquier circunstancia o causa justificada que le impida o imposibilite llegar al lugar de trabajo.
10. Seguir estrictamente lo establecido por la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, para la solicitud de permisos, presentando oportunamente el certificado de incapacidad y en caso de no poder presentarse personalmente, deberá enviarlo al área encargada de la empresa.
11. Asistir con puntualidad a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados e indicados por el empleador dentro o fuera de las instalaciones de la empresa.
12. Entregar el dinero en efectivo o títulos valores girados por los clientes directamente al tesorero o al director de administración y finanzas.
13. Hacer buen uso de los dineros de caja menores que es entregada por **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** al trabajador.
14. Comunicar inmediatamente a contaduría de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** los mayores valores de salarios liquidados.
15. Guardar estricta reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento por razón de su oficio, cuya comunicación a otras personas pueda causar perjuicio al empleador. Así mismo, mantener absoluta reserva sobre todos los conocimientos e informaciones que obtenga el ejercicio de las funciones encomendadas.
16. El trabajador reconoce que los trabajos y consiguientes resultados en las actividades y cuando por la naturaleza de sus funciones haya tenido acceso a

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

secretos o investigaciones confidenciales serán de propiedad exclusiva del empleador, lo mismo ocurre con las mejoras que se obtengan en los procedimientos.

- 17. Aceptar todo cambio de horarios, función u oficio que disponga el empleador cuando tales cambios no desmejoran las condiciones laborales del trabajador, ni desvirtúen el objeto del contrato inicial.
- 18. Informar a la Gerencia acerca de instrucciones o indicaciones dadas por sus superiores, cuando estas vayan en contravía de las recomendaciones dadas por los médicos de medicina ocupacional, laboral o de la ARL.
- 19. Los coordinadores tienen la obligación de asegurar la implementación total del programa de seguridad dentro de sus áreas de responsabilidad y de la orientación y el entrenamiento de sus empleados para realizar sus labores individuales. Esto incluye la seguridad personal y la protección de los bienes y del ambiente.
- 20. Los coordinadores tienen la obligación de la aplicación de prácticas y procedimientos seguros y eficientes, así como la iniciación de acciones correctivas si un empleado deja de trabajar de una manera eficiente y segura.
- 21. Aplicar las prácticas y procedimientos de trabajo eficientes y seguros, incluyendo la identificación de condiciones peligrosas.
- 22. Cumplir con su trabajo dentro de los límites de una operación segura y responsable hacia el ambiente, por lo cual los miembros de la organización tienen la autoridad para suspender el trabajo que no cumple con estas responsabilidades.
- 23. Evitar el daño a la propiedad particular y/o pública.
- 24. Dar cumplimiento a todas las medidas y recomendaciones que formule **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** con el fin de prevenir y/o corregir situaciones de acoso laboral.
- 25. Utilizar o portar durante la actividad laboral los vestidos o uniformes y calzado que la **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** suministre en el periodo correspondiente. Si el trabajador no la usa, el empleador quedará eximido a entregar la siguiente dotación cuando le corresponda. (Artículo 233 del CST.).
- 26. Al solicitar una certificación laboral, hacerlo indicando la entidad de destino o en su defecto el uso que le dará a la misma.
- 27. Dejar cerradas puertas y ventanas y apagadas las luces del establecimiento en los cuales el trabajador ejecuta sus funciones laborales.
- 28. Cumplir con los procedimientos establecidos por las autoridades administrativas del Gobierno Nacional y **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, (Vr. g. Sistema integrado de gestión), sobre los siguientes temas:

- a) Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Plan de gestión integral de residuos sólidos y similares.

ARTÍCULO 97°- SE PROHÍBE A LA EMPRESA DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S:

- 1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial y en todo caso sin que afecte el SMMLV, con excepción de los siguientes (artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010):

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

- a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
- a. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
- b. Los operadores de libranza pueden solicitar descuento, siempre y cuando el asalariado o pensionado no reciba menos del cincuenta por ciento (50%) del neto de su salario o pensión, después de los descuentos de ley. Las deducciones o retenciones que realice el empleador o entidad pagadora, que tengan por objeto operaciones de libranza o descuento directo, quedarán exceptuadas de la restricción contemplada en el numeral segundo del artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo. (Artículo 3 Ley 1527 de 2012)
- d. En cuanto al Auxilio de cesantías, la asociación puede retener el valor respectivo en los casos contemplados en el artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- a. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
- a. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
- a. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- a. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- a. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- a. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- a. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- a. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S.** Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- a. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores 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.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

- a. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 del C.S.T.).
- a. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas, racismo y xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política o credo religioso, o por cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
- b. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas, debiendo garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
- c. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
- d. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ARTÍCULO 98°- SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES:

- 1. Sustraer de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** o lugar de trabajo, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso del empleador.
- 2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
- 3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las autorizadas por el empleador.
- 4. Comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes. La información que maneja la empresa es de carácter totalmente reservado y confidencial.
- 5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 6. 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.
- 7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 del C.S.T.).
- 9. Utilizar teléfonos celulares y demás dispositivos electrónicos no autorizados durante la jornada laboral, teniendo en cuenta que el trabajo que realiza cada persona requiere de toda la atención, cuidado y mayor grado de concentración.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

- 10. Retirarse del sitio de trabajo sin previa autorización por parte del coordinador de área o jefe inmediato.
- 11. El Empleado debe evitar los desplazamientos a los demás puestos de trabajo, con excepción de temas exclusivamente laborales.
- 12. Las ventas al interior de la compañía están prohibidas.
- 13. Aprovecharse, con beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras hechas por el trabajador o con intervención de él durante la vigencia del contrato de trabajo, y que tenga relación con las labores o funciones que aquél desempeña.
- 14. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso de sus superiores.
- 15. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, cese o suspensiones de trabajo en la empresa, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.
- 16. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores o el de las máquinas o equipos situados en el lugar de trabajo, no salgan en cantidad, calidad y tiempos fijados por la empresa.
- 17. Causar cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones, equipos, vehículos y elementos de la empresa.
- 18. Daño que deberá ser imputable al trabajador por su negligencia o imprudencia.
- 19. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, o vehículo, instrumento, elementos y materiales de la empresa.
- 20. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la empresa.
- 21. Emplear para cualquier efecto la tarjeta de otro trabajador, o el carné de este.
- 22. Retirarse del puesto de trabajo sin justa causa o dar por terminada la labor antes de la señal fijada para ello por la empresa.
- 23. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo dentro de la empresa, o permitir que extraños ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
- 24. Efectuar reuniones en locales o predios de la empresa, sin previo permiso de la misma, aun cuando sea en horas diferentes a las horas de trabajo.
- 25. Dormir en los sitios o en horas de trabajo.
- 26. Mantener dentro de la empresa en cualquier cantidad licores embriagantes, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes, tóxicos, explosivos o cualquier sustancia o productos semejantes.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

- 27. Fumar en las instalaciones de la empresa.
- 28. Jugar a juegos prohibidos dentro de la empresa, sea o no días u horas de trabajo.
- 29. Jugar de manos o cualquier dinero en cualquier forma dentro del establecimiento de trabajo, sea o no en horas o en días de trabajo.
- 30. Haber presentado para la admisión, en la empresa, o presentar después para cualquier efecto, documentos o información falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
- 31. Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes, ficticios, falsos o dolosos.
- 32. Destruir, dañar, retirar, de los archivos o dar a conocer cualquier documento de la empresa, sin autorización expresa de la misma.
- 33. Originar o promover riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores, o tomar parte en tales actos.
- 34. Fijar papeles y carteles o escribir en los muros internos o externos de la empresa.
- 35. Distribuir periódicos, hojas volantes, circulares o documentos semejantes no ordenados o autorizados por la empresa, en horas de trabajo.
- 36. Manejar vehículos de la empresa sin licencia o con la licencia u otros documentos vencidos.
- 37. Sacar de la empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta sin la autorización correspondiente.
- 38. Introducir paquetes u objetos similares, a instalaciones o lugares de la empresa donde por razones especiales esto esté prohibido, o negarse a revelar su contenido cuando esté previsto tal requisito.
- 39. Salir de la empresa con paquetes, bolsas y objetos semejantes a menos que el trabajador tenga autorización y haga ver su contenido al representante de la empresa o al empleado designado que haga sus veces.
- 40. Dar destinación diferente a las sumas de dinero autorizadas y entregadas por concepto de cesantías, liquidaciones parciales, préstamos de calamidad doméstica.
- 41. Llevar al sitio de trabajo, familiares o amigos para la ejecución de las labores encomendadas.
- 42. Incumplir con los objetivos planteados en el SGSST.
- 43. No comunicar a los supervisores, en forma inmediata, el accidente sufrido durante el trabajo, estando en capacidad de hacerlo.
- 44. Utilizar las redes sociales personales durante la jornada de trabajo.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

- 45. Filtrar, enviar, utilizar información de clientes, cuentas, proyectos, campañas y cualquier otro tema propio del desarrollo del día a día de la empresa para fines personales o distintos a los encomendados.
- 46. Utilizar las cuentas de correo electrónico corporativo, Skype, líneas celulares propias de la compañía para cualquier uso personal.
- 47. Realizar arqueo de caja al finalizar las ventas diarias a menos que se cuente con autorización expresa del superior jerárquico o se esté dentro del flujo ordinario de sus funciones.
- 48. Suministrar directa o indirectamente el número de teléfono personal a los clientes de la empresa.
- 49. Las demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato, de las disposiciones legales, de este mismo reglamento y de los diversos estatutos o normas de la empresa.
- 50. Violar las Políticas de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**
- 51. El uso del celular durante la jornada laboral, salvo en los momentos de descanso, hora de almuerzo o en casos de extrema urgencia personal o familiar.
- 52. El uso de audífonos durante el horario de trabajo, salvo aquellos de uso industrial.
- 53. Suministrar el número celular personal a los clientes de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**
- 54. Abusar de los recursos de comunicación suministrados por **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**
- 55. Solicitar o aceptar, directa o indirectamente, beneficios indebidos, como regalo, favor, invitación, o cualquier otra compensación de terceros, ya sea persona natural o jurídica que favorezcan de manera inapropiada a la persona, a terceros, o a **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** y que pueda influir en la toma de decisiones dentro de la empresa o generar un conflicto de intereses.
- 56. Solicitar o aceptar contribuciones, ya sean en dinero o en especie, a causas políticas con el fin de obtener ventajas comerciales o personales.

CAPÍTULO XIX
ESCALA DE FALTAS, SANCIONES DISCIPLINARIAS Y CAUSALES DE TERMINACIÓN DE CONTRATO LABORAL POR PARTE DEL EMPLEADOR POR JUSTA CAUSA.

El empleador podrá sancionar disciplinariamente a los trabajadores que incumplan los deberes generales, las obligaciones y las prohibiciones especiales, en concordancia con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y/o el pacto o convención colectiva y/o laudo arbitral.

Esta atribución puede ser ejercida unilateralmente por el empleador con sujeción a ciertos parámetros, como son la realización de una conducta que se enmarque en una justa causa para terminar el contrato laboral y/o la configuración de faltas

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

leves, graves y gravísimas que afecten la prestación efectiva y eficaz de las actividades inherentes a la actividad misional de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S.**

De igual manera y en ejercicio de dichas potestades deberá propender siempre por el respeto a la dignidad humana observando los derechos adquiridos por el trabajador, la aplicación del Código Sustantivo del Trabajo y del procedimiento que se establecerá en este documento.

ARTÍCULO 99°- DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 100°- Se establecen las siguientes clases de faltas y sanciones disciplinarias (Sentencia C-934 de 2004) así:

1. El retardo en la hora de entrada o salida anticipada del turno de trabajo sin excusa suficiente, implica por primera vez, un llamado de atención; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; y por tercera vez, la terminación del contrato de trabajo.
2. No informar al personal encargado del ÁREA DE TALENTO HUMANO de la imposibilidad de laborar con por lo menos dos (2) horas de anticipación al turno asignado, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días; por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses; y por tercera vez, la terminación del contrato de trabajo.
3. La ausencia al trabajo sin excusa suficiente, implica por una (01) sola vez la terminación del contrato de trabajo.
4. Los actos constitutivos de acoso laboral o los malos tratos a clientes o terceros, implican por primera vez, la terminación del contrato de trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 61 de este reglamento.
5. El incumplimiento o el cumplimiento deficiente de las actividades ordenadas por el empleador y/o sus representantes o las que señale el cronograma de actividades, que cause perjuicios considerablemente graves a la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.
6. Realizar actividades ajenas a las contratadas o para las que no esté calificado, que cause perjuicios considerablemente graves a la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.
7. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del empleador, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo. En caso de que el trabajador en la comisión de la presente falta disciplinaria cause perjuicios considerablemente graves a la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.
8. Cambiar de turno sin previa autorización del empleador o el área a cargo, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo. En caso de que el trabajador en la comisión de la presente falta disciplinaria cause perjuicios considerablemente graves a la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

- 9. Doblarse en la ejecución ordinaria del turno asignado sin autorización del empleador o el área a cargo, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días; por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses; y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 10. Realizar actividades distintas al contrato de trabajo sin la debida autorización del empleador o el área a cargo, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días; por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses; y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo. En caso de que el considerablemente graves a la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.
- 11. Hacer caso omiso o descuidar el cumplimiento de instrucciones o directrices impartidas, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días; por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses; y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo. En caso de que el trabajador en la comisión de la presente falta disciplinaria cause perjuicios considerablemente graves a la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.
- 12. No portar en lugar visible el carnet que lo identifica como trabajador de la empresa, durante la jornada de labor, implica por primera vez, un llamado de atención; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; y por tercera vez, la terminación del contrato de trabajo.
- 13. Permitir que otro Trabajador o un tercero use el documento de identificación oficial (Carnet) de la empresa, fuera o dentro del lugar de ejecución del contrato laboral, implica por primera vez, llamado de atención; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por tercera vez, la terminación del contrato de trabajo.
- 14. Dar en garantía de cualquier obligación, el documento de identificación oficial (Carnet) de la empresa, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días; por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses; y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 15. Ejecutar la labor asignada sin tener en cuenta los procesos, protocolos o procedimientos establecidos, adoptados para tal fin por la empresa, poniendo en riesgo con su omisión o extralimitación, la vida o integridad física de sus compañeros trabajadores, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo. En caso de que el trabajador en la comisión de la presente falta disciplinaria, cause perjuicios considerablemente graves a la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** o a sus compañeros de trabajo, implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.
- 16. Cometer descuidos en la ejecución del trabajo encomendado, que puedan causar daños o perjuicios económicos, judiciales, administrativos entre otros a la empresa, implica por primera vez una suspensión hasta por ocho (8) días; por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses; y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo. En caso de que el trabajador en la comisión de la presente falta disciplinaria cause perjuicios considerablemente graves a la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.
- 17. Encargar de sus actividades a otro trabajador o desempeñar una actividad distinta de la asignada sin la autorización respectiva, generando o no perjuicios de cualquier

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

índole a la empresa o el usuario, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo. En caso de que el trabajador en la comisión de la presente falta disciplinaria cause perjuicios considerablemente graves a la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL**

S.A.S, a sus compañeros de trabajo o a terceros, implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.

- 18. Negarse sin justa causa a ejecutar actividades fuera de las habituales, que sean requeridas por razón de las necesidades de la empresa, fuerza mayor, caso fortuito, amenaza u ocurrencia de accidentes o planes de contingencia, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días; por segunda vez, una suspensión hasta por dos (2) meses; y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 19. Causar alteración a la ejecución normal de las actividades propias de la empresa por negarse injustificadamente a ejecutar actividades en domingos o festivos, o en tiempo suplementario, que sean requeridas de manera indispensable y urgente por razones de fuerza mayor, caso fortuito, de amenaza u ocurrencia de algún accidente o habiéndose comprometido a ello para garantizar el funcionamiento de la empresa, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo. En caso de que el trabajador en la comisión de la presente falta disciplinaria, cause perjuicios considerablemente graves a la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.
- 20. Compartir información confidencial y reservada de la Empresa, cuando no se encuentre autorizado para ello, implica por primera vez suspensión hasta por ocho (08) días, por segunda vez suspensión hasta por dos (02) meses y por tercera vez, terminación del contrato de trabajo.
- 21. Guardar los equipos, instrumentos, herramientas o demás materiales requeridos para la ejecución de las actividades asignadas, en lugares distintos a los determinados para tal efecto, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días; por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses; y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 22. Iniciar, permitir o contribuir a mantener desorden en el sitio de trabajo, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo. En caso de que el trabajador en la comisión de la presente falta disciplinaria cause perjuicios considerablemente graves a la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.
- 23. Usar o conservar herramientas o equipos que no le han sido asignados, utilizar los asignados en objetos o fines distintos a la labor encomendada, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 24. Contribuir o hacer peligroso el lugar de ejecución de las actividades, por intención o descuido que pueda afectar la seguridad del personal (Compañeros trabajadores o terceros), máquinas, equipos o instalaciones en cualquier forma, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses; y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo. En caso de que el trabajador en la comisión de la presente falta disciplinaria cause perjuicios considerablemente graves a la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**,

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

a sus compañeros de trabajo o a terceros, implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.

- 25. Disminuir intencionalmente el ritmo de la ejecución de la labor, suspender actividades, perder tiempo, promover interrupciones, incitar a su declaración o mantenimiento, perturbar la ejecución de la labor encomendada o el trabajo de los otros compañeros, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho(8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses; y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 26. Hacer reparaciones, poner en marcha o movimiento, cualquier máquina o equipo asignado para su uso o el de sus compañeros de trabajo, sin autorización previa del Coordinador o supervisor encargado, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses; y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 27. Dañar, devolver en mal estado (Condiciones distintas a las ocasionadas originadas por el desgaste natural) bienes muebles, inmuebles, insumos, equipos, instrumentos, materiales, o cualquier tipo de material, equipo asignado, facilitado o proporcionados para la ejecución de su labor. Si el estado es reparable, implican por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y reparación del elemento, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo y reparación del elemento. Si el estado es irreparable aplicará: Reposición del elemento y suspensión hasta por ocho (8) días, y por segunda vez la Terminación Unilateral del contrato y reposición del elemento. En caso de que el trabajador en la comisión de la presente falta disciplinaria cause perjuicios considerablemente graves a la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.
- 28. Dañar con dolo o culpa, en incumplimiento de las instrucciones de manejo o en operación no autorizada, bienes muebles e inmuebles, cualquier tipo de material, equipo asignado o facilitado para su uso. Si el estado es reparable, implican por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y reparación del elemento, y por segunda vez, terminación del contrato de trabajo y reparación del elemento. Si el estado es irreparable aplicará: Reposición del elemento y suspensión hasta por ocho (8) días, y por segunda vez la Terminación Unilateral del contrato y reposición del elemento.
- 29. Utilizar teléfonos celulares, portátiles, tablets y demás equipos de telecomunicación (Manos libres, audífonos no autorizados), durante la ejecución de la jornada ordinaria de labor, para acceder a redes sociales, mensajerías instantáneas, correos electrónicos, realizar llamadas o video-llamadas, con fines distintos al objeto convenido o la práctica de actividades distintas a las que fue contratado en tiempo laborable, implica por primera vez, llamado de atención; por segunda vez, suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días, y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 30. Encubrir las conductas catalogadas como faltas disciplinarias que se hubiesen cometido en la ejecución de su labor o por alguno de sus compañeros, implica por primera vez, un llamado de atención; por segunda vez, suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días, y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 31. Rendir informes inexactos, incoherentes o que no correspondan a la realidad que afecten o pongan en riesgo la ejecución de las actividades, la integridad física o la vida de sus compañeros trabajadores, o terceros vinculados a las actividades

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

propias de su perfil, implican por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo y compulsas de copias al ente judicial que corresponda.

- 32. Faltar al respeto (entiéndase como maltratar verbalmente con gestos o contacto físico, dar mala atención, ser déspota, grosero, vulgar, atrevido) a cualquier persona sea trabajador o no, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa o centros de trabajo, en actividades sociales o deportivas programadas, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 33. Hacer circular comentarios, rumores o afirmaciones falsas o maliciosas de forma verbal o escrita, ocasionando perjuicios a la empresa, a sus productos y servicios, al personal directivo o a los trabajadores en general sin que ello limite el derecho de crítica o de formular reclamos ante los respectivos supervisores o coordinador, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 34. No comunicar oportunamente a las personas competentes, las observaciones que estime conducentes para evitar daños o perjuicios a la empresa, implican por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo.
- 35. Negarse a que se le realicen o entorpecer la labor de requisas de bolsos, paquetes, lockers o lugares de ejecución, o cualquier control que se requiera para obtener la mayor seguridad en el desarrollo de su actividad, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses; y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 36. Engañar a sus compañeros trabajadores o a la empresa, en cualquier forma relacionada o no con las actividades propias de su perfil, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses, y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 37. Engañar a la empresa en cuanto a la destinación de las Cesantías que se le haya entregado en forma parcial, bien sea que se emplee parte o la totalidad del mismo, en finalidades distintas a las establecidas por la Ley, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses, y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 38. Crear, alterar o modificar los documentos tales como certificaciones, constancias entre otros, que sirvan de prueba o soporte de ingresos o experiencia o busquen un beneficio propio o a terceros, implica por una sola vez, la terminación Unilateral del contrato de trabajo y compulsas de copias al ente judicial que corresponda.
- 39. Consumir bebidas alcohólicas, sustancias enervantes o psicotrópicas y/o Fumar dentro de las instalaciones de cualquiera de las instalaciones de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** durante la jornada de labor, implica por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo.
- 40. Ingresar a la jornada de labor bajo la influencia o luego de la ingesta de bebidas alcohólicas, sustancias enervantes o psicotrópicas, implican por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo. En caso de que el trabajador en la comisión de la presente falta disciplinaria cause perjuicios considerablemente graves a la empresa

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S, implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.

- 41. Ingresar al lugar de ejecución fuera de la jornada asignada de labor sin previa autorización, a sitios prohibidos o con acceso restringido por la empresa, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 42. Dormir durante la jornada de ejecución de la labor, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses, y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 43. Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas, juegos de azar, jugar dinero u otros objetos dentro de las dependencias del usuario, sin autorización de la empresa, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses, y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 44. Fijar, remover o dañar informaciones o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase dentro de las dependencias de la empresa, sin autorización, o destruir o dañar en cualquier forma las existentes, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 45. Distribuir material escrito o impreso de cualquier clase dentro de las dependencias de la empresa, sin autorización, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 46. No informar sobre errores a su favor o en su contra, en los conceptos de ingresos y deducción en su liquidación de pago de salarios, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 47. Copiar y/o distribuir sin la autorización respectiva, material o información de uso exclusivo de la empresa, de forma verbal, escrita o electrónica o por cualquier medio de comunicación dentro o fuera de las dependencias de esta, implican la terminación del contrato de trabajo.
- 48. Discutir acaloradamente sobre política, religión o cualquier otro asunto ajeno al servicio, o desarrollar actividades proselitistas de carácter político o religioso dentro de las dependencias de la empresa, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 49. Desplegar actos discriminatorios por razones de raza, género o condición social, religión o política, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días; y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo.
- 50. Dirigir, fomentar, o participar en motines, tumultos o reuniones que interrumpa o perjudique el servicio, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 51. Atentar contra la honra o dignidad de la empresa y de los trabajadores, mediante divulgación de asuntos de la vida privada o íntima de aquellos, y demás comportamientos que dañe el ambiente o la relación de trabajo y/o la relación entre compañeros, lo anterior sin perjuicio a los derechos individuales sobre críticas o libertad de expresión, implica por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

por ocho (8) días; y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo y compulsas de copias al ente judicial que Corresponda. En caso de que el trabajador en la comisión de la presente falta disciplinaria, cause perjuicios considerablemente graves a la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.

- 52. Vender, ofrecer, expender o distribuir cualquier clase de artículos dentro de las dependencias de la empresa, sin que medie autorización para ello, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 53. Emplear insumos, productos o subproductos asignados para la ejecución de sus labores con fines personales o distintos a los específicamente señalados, implican por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo.
- 54. Ingresar a las instalaciones de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** o al lugar de ejecución de la labor sin la debida autorización, personas, mascotas o cualquier clase de elementos distintos a los estrictamente requeridos para la realización de la labor, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 55. No utilizar la dotación e implementos de seguridad estipulados para cada actividad y riesgo, hacer uso inadecuado, dañarlos, destruirlos o darles un uso indebido, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 56. Llevar puesto accesorios colgantes (Aretes, collares, manillas, pulseras) o cualquier otro elemento ajeno a la dotación, que pueda obstaculizar o entorpecer la ejecución normal de sus labores o poner en riesgo su integridad, la de los usuarios o terceros involucrados, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 57. Incumplir las normas de seguridad en el trabajo propias del perfil asignado y que rijan la profesión u oficio desempeñado por los trabajadores de la empresa, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo. En caso de que el trabajador en la comisión de la presente falta disciplinaria, cause perjuicios considerablemente graves a la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, a sus compañeros, o a terceros, implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.
- 58. Ingresar a las instalaciones alimentos no permitidos, comer en áreas y horarios diferentes a los establecidos por tales fines, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 59. Dejar máquinas, equipos, motores u otras herramientas encendidas o funcionando después de terminar la jornada de labor, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo.
- 60. La pérdida, extravío o daño del documento de identificación oficial (Carnet) de la empresa en la ejecución del contrato, implica en el primer año de ejecución, pagar la

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

reposición del mismo, por segunda vez, la suspensión por un (1) día y pagar la reposición del mismo, y por tercera vez, la terminación Unilateral del Contrato de Trabajo.

- 61. Dar uso inadecuado o incumplir los protocolos de manejo de los sistemas de información (HARDWARE Y SOFTWARE) de propiedad de la empresa o utilizarlo para fines diferentes a los propios de la labor, así como la instalación de accesorios o de aplicativos que no hayan sido previamente autorizados por la empresa, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo. En caso de que el trabajador en la comisión de la presente falta disciplinaria cause perjuicios considerablemente graves a la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.
- 62. Copiar, distribuir o dar uso distinto al ordenado del material de identificación de la empresa, tales como logos, símbolos, membretes, sellos, carnets y demás propios de la empresa y sus usuarios, implican por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo. En caso de que el trabajador en la comisión de la presente falta disciplinaria cause perjuicios considerablemente graves a la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.
- 63. Realizar un mal uso de los vehículos que se encuentren a su cargo, conduciéndolos sin verificar el lleno de los requisitos legales, tales como vigencia del SOAT, revisión técnico-mecánica, u omitir las normas de tránsito, lo que conduzca a la imposición de un comparendo implica por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo. En caso de que el trabajador en la comisión de la presente falta disciplinaria cause perjuicios considerablemente graves a la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.
- 64. Revelar secretos profesionales, industriales o comerciales o asuntos de carácter reservado que causen perjuicio a la empresa, implica la terminación unilateral del contrato de trabajo y compulsas de copias al ente judicial que Corresponda.
- 65. Permitir que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos, maquinaria y elementos de oficina y en general los muebles e inmuebles que estén al servicio de la empresa, implican por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo. En caso de que el trabajador en la comisión de la presente falta disciplinaria cause perjuicios considerablemente graves a la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.
- 66. Atemorizar, coaccionar o intimidar a uno o varios compañeros, dentro de las instalaciones de la empresa donde se ejecuta la labor, implica por una sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo y compulsas de copias al ente judicial que Corresponda.
- 67. Hacer uso abusivo de los dineros recibidos en razón de la ejecución de la labor y que sean propiedad de la empresa o que se le hayan transferido por error involuntario a su cuenta, implica la terminación Unilateral del contrato de trabajo y compulsas de copias al ente judicial que Corresponda.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

- 68. Introducir, portar o conservar armas o explosivos dentro de las instalaciones de la empresa donde se ejecuta la labor, implica la terminación unilateral del contrato de trabajo.
- 69. Faltar contra la moral o las buenas costumbres en el orden sexual cometidas dentro de las dependencias de la empresa o en la ejecución de la labor, siempre que la misma no constituya delito, caso en el cual se impulsarán las copias al ente judicial competente, implica por primera vez, la terminación del contrato de trabajo.
- 70. Preparar, participar, cometer actos delictuosos o de sabotaje, dentro de las instalaciones en las que ejecuta la labor, implica, la terminación unilateral del contrato de trabajo y compulsa de copias al ente judicial que Corresponda.
- 71. Todo trabajador, que por medio de engaño acredite certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido; podrá ser sancionado con la Terminación Unilateral del contrato de trabajo y compulsa de copias al ente judicial que corresponda.
- 72. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador contra la empresa, los trabajadores o terceros al interior de la empresa, implican la terminación del contrato de trabajo.
- 73. El Trabajador que hurte o se apropie indebidamente de elementos de trabajo, materias primas, productos elaborados u otros objetos de propiedad de la empresa, o del personal, y que se encuentren dentro de las dependencias, o en el establecimiento en el cual se ejecuta la labor; incurrirá en actos inmorales o delictuosos con ocasión a la ejecución de sus Actividades al interior de la empresa, implican la terminación del contrato de trabajo, y compulsa de copias al ente judicial que Corresponda.
- 74. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, el trabajador podrá ser sancionado la primera vez con la suspensión hasta por ocho (8) días y descuentos de los días de ausencia y por segunda vez con la terminación del contrato de trabajo.
- 75. El deficiente rendimiento en la ejecución de las actividades propias del perfil en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en actividades análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la empresa, implica por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, terminación del contrato de trabajo.
- 76. La renuencia sistemática del Trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico laboral o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes, implican por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo.
- 77. Hacer comentarios falsos o negativos que perjudiquen a la empresa, implica por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo.
- 78. El que por cualquier medio o procedimiento maltrate a un animal doméstico, amansado, silvestre vertebrado o exótico vertebrado, causándole la muerte o lesiones que menoscaben gravemente su salud o integridad física, implican por primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, la terminación del contrato de trabajo.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

- 79.No aplicar o no cumplir cualquiera de las políticas, reglamentos, normas y procedimientos de la empresa y demás regulaciones de los manuales de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, implica la terminación del contrato de trabajo.
- 80.Omitir información al momento de su examen de ingreso y periódico de las condiciones de salud que padezca, implica la terminación unilateral del Contrato de Trabajo.
- 81.No portar la dotación o portarla en mal estado, usar accesorios que dañen la armonía de la presentación personal o no atender los requerimientos que al respecto realice el empleador o sus representantes, implica por primera vez, llamado de atención, por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días, y por tercera vez, terminación del contrato de trabajo.
- 82.El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo, implica por primera vez, una suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, una suspensión hasta de dos (2) meses y por tercera vez la terminación del contrato de trabajo. En caso de que el trabajador en la comisión de la presente falta disciplinaria cause perjuicios considerablemente graves a la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**, implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.
- 83.El retardo de ingreso de los horarios establecidos durante la jornada laboral, implica por primera vez, llamado de atención, por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días, y por tercera vez, terminación del contrato de trabajo.
- 84.El no registro y/o diligencia de la planilla de ingreso y egreso al iniciar y finalizar la jornada laboral, implica por primera vez, llamado de atención, por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días, y por tercera vez, terminación del contrato de trabajo.
- 85.El mal uso de la dotación y por ende la exposición de la imagen de la empresa, implica por primera vez, llamado de atención, por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días, y por tercera vez, terminación del contrato de trabajo.
- 86.No mantener en correcto estado, limpieza y orden el sitio de trabajo asignado, implica por primera vez, llamado de atención, por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días, y por tercera vez, terminación del contrato de trabajo.
- 87.Solicitar o aceptar, directa o indirectamente, cualquier tipo de beneficio indebido proveniente de terceros, sean estos personas naturales o jurídicas, que pueda resultar en un beneficio personal, para terceros o para la empresa de manera indebida, implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.
- 88.solicite, acepte, o reciba de parte de proveedores, clientes o cualquier otra entidad, beneficios indebidos tales como dinero, bonos, viajes, o cualquier otra compensación, a cambio de influir en decisiones de compras, negociaciones, contratación de talento humano, o en la adjudicación de contratos y licitaciones con entes públicos o privados, implica por una (01) sola vez la terminación unilateral del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Lo previsto en el presente artículo, deja sin efecto las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, contrato laboral y/o Código Sustantivo del trabajo que regulen las mismas conductas.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para las conductas no previstas en el presente Artículo, tiene plenos efectos lo consagrado en el Artículo 62 del Código

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

Sustantivo del Trabajo subrogado por el D.L. 2351/65 Art. 7, el Contrato de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. Entiéndase que la sanción de suspensión del trabajo acarrea el descuento de igual número de días de salario, el cual se hará en el mismo periodo de nómina en que sea aplicada la sanción.

PARÁGRAFO CUARTO. En caso de que el trabajador incurra en la violación flagrante de varios deberes, prohibiciones y obligaciones contenidas en el presente reglamento interno de trabajo, la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** podrá ejecutar una sanción disciplinaria correspondiente a la sumatoria de las sanciones a imponer por cada una de las faltas cometidas, asignando el resultado de la misma como sanción a imponer al trabajador.

PARÁGRAFO QUINTO. TERMINACIÓN UNILATERAL POR RENDIMIENTO DEFICIENTE. Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, el patrono deberá ceñirse al siguiente procedimiento (Art. 2.2.1.1.3. Decreto 1072 de 2015):

- a. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
- b. Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los dos (2) días siguientes; y
- c. Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los cuatro (4) días siguientes.

Es de recibo señalar que, para los trabajadores de campo se aplicará lo contemplado en la cláusula Vigésima Séptima de la Convención Colectiva de Trabajo.

ARTÍCULO 101°- Constituyen faltas al sistema de seguridad y salud en el trabajo y dan lugar a suspensión o terminación del contrato de trabajo con justa causa las siguientes:

- a. La violación de las normas de higiene y seguridad industrial.
- a. Presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol o narcóticos o drogas enervantes.
- b. El uso inadecuado de la dotación o de los Elementos de Protección Individual o del uniforme.
- c. Perder, modificar, destruir, vender o prestar la dotación, uniforme o elementos de protección personal.
- d. No reportar en debida forma los incidentes y accidentes de trabajo sufridos.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

- e. Abiertamente ignora, hace caso omiso o no respeta el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, consagrado en el decreto 1443 de 2014.
- f. Alterar documentos indagatorios o testimonios relacionados con una investigación por incidente, accidente de trabajo o enfermedad laboral.
- g. Incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo y poner en riesgo la salud o vida de él, de los trabajadores o de los clientes.
- h. No asistir a las inducciones o capacitaciones relacionadas con la Seguridad y Salud en el trabajo o impedir su asistencia.
- i. Ocultar información veraz sobre su estado de salud.
- j. No acatar las recomendaciones médicas.
- k. No usar el uniforme asignado por la empresa en la forma indicada.
- l. No informar los peligros y riesgos de los cuales tenga pleno conocimiento.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando el trabajador incurra en alguna de las prohibiciones reglamentarias en el presente artículo, será sancionado por primera vez con suspensión en la ejecución de sus actividades hasta por ocho (8) días, por segunda vez suspensión hasta por dos (2) meses y por Tercera vez terminación unilateral del contrato.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La reincidencia de las conductas descritas en este artículo dará lugar a la aplicación de las sanciones referidas, tantas veces se cometa el hecho infractor y llegando hasta aplicar la terminación unilateral del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. Para los casos en los cuales se requiera pruebas de alcoholemia, esta se practicará y determinara de manera indirecta midiendo la cantidad de etanol en aire espirado, para lo cual se podrá utilizar un equipo tipo *alcohosensor* que cuente con un dispositivo de registro, la prueba deberá contar con la autorización

escrita del implicado de negarse a la práctica del mismo deberá igualmente dejarse constancia con la presencia de dos trabajadores, caso en el cual además se tendrán por ciertos los hechos dejando a la comisión en libertad de aplicar las sanciones a que haya lugar.

PARÁGRAFO CUARTO. En caso de que el trabajador incurra en la violación flagrante de varios deberes, prohibiciones y obligaciones contenidas en el presente reglamento interno de trabajo, la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** impondrá una sanción disciplinaria correspondiente a la sumatoria de las sanciones a imponer por cada una de las faltas cometidas, asignando el resultado de la misma como sanción a imponer al trabajador.

ARTÍCULO 102°- FALTAS GRAVES. Constituyen faltas graves:

- 1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por tercera (3) vez.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

- 2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, por una (1) vez.
- 3. La falta total del trabajador durante el día sin excusa suficiente por una (1) vez.
- 4. Apropiarse o hacer uso indebido de los bienes, elementos o dinero de propiedad de la empresa o confiados a ellos o permitir que sus subordinados o terceros lo hagan por falta de los debidos controles administrativos y/o de vigilancia.
- 5. No asistir al trabajo en una jornada, sin aviso previo, sin causa plenamente justificada, aunque sea por la primera vez cuando esto cause perjuicio grave a la empresa.
- 6. Abandonar el trabajo sin permiso del superior respectivo, sin causa justificada.
- 7. Cualquier acto de violencia, injuria o maltrato de palabra o de obra o de irrespeto en que incurra el trabajador dentro de las dependencias de la empresa o fuera de ella, contra los jefes o compañeros de trabajo o contra terceros que se encuentren en tales dependencias o fuera de ellas.
- 8. La reincidencia en retardos al trabajo por más de tres (3) veces, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa.
- 9. Comentar, aun en forma indirecta, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad o conocidos en virtud de su trabajo, que cause perjuicio a la empresa.
- 10. Cobrar subsidio familiar o pedir auxilios legales o convencionales, por hijos u otros familiares por los cuales no se tiene legalmente derecho, bien sea porque son supuestos, han fallecido, no dependen económicamente del trabajador o por que sobrepasan la edad máxima prevista en las disposiciones que rigen estos subsidios o auxilios.
- 11. Solicitar créditos o dadivas a terceros y compañeros de trabajo, a cambio de favores por tratamientos especiales en los asuntos que dichos terceros tramiten ante la empresa.
- 12. Consignar en la solicitud de empleo que se presenta cuando se va a ingresar a la empresa, datos falsos u ocultar información solicitada en el mismo documento.
- 13. Certificar a la empresa, para su cobro, relaciones, cuentas o planillas de trabajo suplementario en horas extras Dominicales o Festivos o recargos por trabajo nocturnos que no corresponden a la realidad.
- 14. Prestarse a colaborar en actos ilícitos cometidos contra la empresa, sus bienes y productos y mercancías transportadoras tales como el saqueo y hurto.
- 15. Suministrar a extraños, sin autorización expresa de las directivas de la empresa, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la empresa.
- 16. Amenazar o agredir de cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, injuriarlos, calumniarlos o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

groseras actos semejantes en forma verbal o escrita y redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que contengan esta clase de amenazas o agresiones, injurias, calumnias o difamaciones.

17. Promover suspensiones intempestivas en el trabajo e impedir el libre desarrollo de actividades laborales en la empresa.

18. La violación reiterada por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias contenidas en la Ley y el presente Reglamento Interno de Trabajo.

19. Filtrar, enviar, sustraer y almacenar información de los clientes, cuentas, proyectos, campañas y cualquier otra información propia del objeto contractual de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** sin autorización.

20. Hacer uso indebido de los dineros de la empresa.

PARÁGRAFO. DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S manifiesta claramente que las anteriores conductas y las consagradas en el artículo 62 y literal I del Artículo 61 del C.S.T. Son **FALTAS GRAVES** y configuran la **TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA**.

Así mismo, la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** calificará como falta grave, la conducta que debe estar enmarcada dentro de estas dos situaciones:

1. Que se genere por la sistemática comisión de faltas leves.
2. Que la conducta haya sido calificada previamente como grave por el empleador en el Reglamento Interno de Trabajo (Artículos 61 y 62).

ARTÍCULO 103°- LLAMADO DE ATENCIÓN. Sin perjuicio de los recordatorios de funciones que de conformidad con el presente Reglamento efectúe el área jurídica, podrán este último hacer llamados de atención por escrito a los **TRABAJADORES** que incumplan sus deberes y obligaciones. De acuerdo con la trascendencia de dichos incumplimientos se dejará constancia que de estas situaciones se lleve, en la hoja de vida o archivo individual de cada **TRABAJADOR**.

Contra esta sanción no procede recurso alguno, no obstante, el **TRABAJADOR** amonestado podrá dejar por escrito sus justificaciones y aclaraciones de las cuales también se dejará la respectiva constancia en los mismos registros y si corresponde podrá hacerlas públicas.

ARTÍCULO 104°- TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO. En el presente reglamento se estableció como sanción a los trabajadores, que incurran injustificadamente en la comisión de las faltas disciplinarias o en la reincidencia de sanciones contempladas en el artículo 53, la terminación unilateralmente del contrato de trabajo, sin lugar al reconocimiento ni pago de indemnización alguna. La empresa tendrá, de acuerdo a la disposición de recursos económicos en prioridad el pago de los valores y acreencias a favor del trabajador por concepto de salarios mensuales y de carácter prestacional.

ARTÍCULO 105°- GRADUACIÓN DE SANCIONES. Las sanciones disciplinarias se aplicarán teniendo en cuenta las consecuencias perjudiciales que del hecho cometido se deriven, o puedan derivarse, para la empresa o para sus

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

trabajadores y las circunstancias atenuantes o agravantes que a continuación se señalan:

ATENUANTES:

- 1. Antecedentes de buen comportamiento personal, social y de trabajo del infractor.
- 2. Actitud favorable del trabajador frente a los principios y valores con respecto al trabajo asignado.
- 3. Aceptación voluntaria de la falta y compromiso de corrección.

AGRAVANTES:

- 1. Reincidencia en la falta.
- 2. Rehusarse a los requerimientos que le efectúen los órganos de administración.
- 3. Negarse a reconocer la falta mediante falsos o tergiversados argumentos.
- 4. Repetir continuamente faltas menores sin justificaciones de peso.
- 5. Negarse sin justa causa a recibir las notificaciones que se expidan en virtud del proceso disciplinario.
- 6. La afectación económica.
- 7. Que la conducta esté tipificada como delictiva de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO XX

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 106°- En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, *in dubio pro disciplinado*, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y *non bis in ídem*, *también* antes de aplicar una sanción disciplinaria o despido unilateral por justa causa el Empleador deberá agotar el siguiente procedimiento:

- 1. **COMUNICACIÓN FORMAL DE LA APERTURA DEL PROCESO** al trabajador o trabajadora, indicando por escrito los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso. Esta etapa es la notificación de la apertura del Procedimiento Disciplinario Laboral, la cual se notificará por correo certificado en la dirección aportada por el trabajador, correo electrónico autorizado por el trabajador o al número de WhatsApp acreditado por el trabajador. Es de indicar que la apertura del procedimiento disciplinario y la citación a la diligencia de

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

descargos deberá ser expedida por cualesquiera de los siguientes integrantes de la planta administrativa, a saber:

- GERENTE, ASESOR JURÍDICO, JEFE DE TALENTO HUMANO, quien él que delegue la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**

1. La citación a la diligencia de descargo Contendrá:

- La identificación del trabajador (Nombre).
- La descripción de las conductas que motivan la apertura del procedimiento.
- La fecha de la conducta.
- La indicación de la fecha y hora de la comparecencia a rendir descargos.
- La descripción o copia de las pruebas que reposan en su contra, según corresponda.
- La indicación de que podrá practicar las pruebas que considere necesarias para el ejercicio de su defensa en la misma diligencia.
- La firma del integrante de la planta administrativa que inició la apertura del procedimiento disciplinario.

2. TRASLADO DE PRUEBAS se deberá trasladar al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.

3. TÉRMINO DE DEFENSA Se indicará un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, el cual en todo caso **NO PODRÁ SER INFERIOR A CINCO (5) DÍAS**.

4. LA DILIGENCIA DE DESCARGOS: Se llevará a cabo dentro los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la apertura, por cualesquiera de los siguientes integrantes de la planta administrativa facultados para desarrollar el citado procedimiento:

- GERENTE, ASESOR JURIDICO, JEFE DE TALENTO HUMANO, o quien él

que delegue la **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**.

1. El acta que se elabore en la diligencia de descargos contendrá:

- La formulación de los cargos imputados -la conducta-.
- La calificación provisional de la conducta presuntamente cometida y su sanción.
- Los descargos del trabajador, de los cuales se dejará registro.
- La práctica de las pruebas descritas por el empleador en la notificación de apertura.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

- La práctica de las pruebas aportadas por el trabajador.
- La información al trabajador investigado de que, se notificará la decisión dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos, por correo certificado en la dirección aportada por el trabajador, correo electrónico autorizado por el trabajador o al número de WhatsApp suministrado por el trabajador.
- La firma del integrante de la planta administrativa que desarrolló el procedimiento de la diligencia de descargos, y por el trabajador investigado.
- En caso de negarse el investigado a suscribir el acta se dejará constancia de ello, la citada acta será firmada por el Representante de los Trabajadores.

PARÁGRAFO. En caso de que el trabajador citado no asista a la diligencia de descargos, el integrante de la planta administrativa facultado para realizar el proceso de descargos, adelantará el Procedimiento Disciplinario en presencia del Representante de los trabajadores, quien este último también deberá firmar el acta.

PARÁGRAFO PRIMERO. La diligencia de descargos podrá realizarse de manera virtual, siempre que el trabajador tenga acceso a los medios tecnológicos necesarios para su adecuada participación y garantice su identidad, confidencialidad y derecho de defensa. En caso de que el trabajador no cuente con los recursos o medios digitales requeridos, **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S.** deberá suministrarlos o ponerlos temporalmente a su disposición, asegurando las condiciones técnicas y de conectividad que permitan el desarrollo íntegro y transparente de la diligencia.

5. PRONUNCIAMIENTO DEFINITIVO: Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos, el integrante de la planta administrativa que desarrolló el procedimiento de la diligencia de descargos remitirá al trabajador la decisión definitiva por correo certificado en la dirección aportada por el trabajador, correo electrónico autorizado por el trabajador o al número de WhatsApp suministrado por el trabajador, la cual contendrá:

- La fecha de la decisión.
- La calificación de la conducta.
- Las consideraciones que motivan la decisión.
- La decisión definitiva ajustada al Reglamento Interno de Trabajo, al Código Sustantivo del Trabajo o al Contrato Laboral.
- La información al trabajador sancionado de que la decisión puede ser controvertida ante el juez ordinario laboral.
- La firma del integrante de la planta administrativa que desarrolló el procedimiento de la diligencia de descargos y emitió la decisión del procedimiento disciplinario.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

6. DOBLE INSTANCIA: En caso de que el trabajador que no esté de acuerdo con la decisión podrá presentar un escrito de apelación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación, explicando los motivos de su disenso. La apelación será resuelta por el GERENTE, quien en un término no superior a cinco (5) días hábiles a la radicación de la apelación, deberá pronunciarse confirmando la decisión inicial, revocando o modificando parcialmente los términos de la misma. Frente a dicha decisión no procede ningún recurso, en caso de que el trabajador continúe en desacuerdo, podrá acudir ante la jurisdicción ordinaria.

CAPÍTULO XXI
RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 107°- Los reclamos de los trabajadores se harán ante el JEFE DE TALENTO HUMANO, quien los oír y resolverá en justicia y en equidad, previa consulta con el Gerente General y el asesor jurídico de la empresa.

ARTÍCULO 108°- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse legalmente por el asesor jurídico de la empresa.

ARTÍCULO 109°- En la empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXII
POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 110°- OBJETO GENERAL: **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** garantiza a los trabajadores la aplicación y cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, promoviendo la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral. (Artículo 1 de la Ley 2191 de 2022).

ARTÍCULO 111°- DEFINICIÓN: Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral. (Artículo 3 de la Ley 2191 de 2022).

ARTÍCULO 112°- DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S empleará lineamientos que permitan aplicar y cumplir con la desconexión a sus trabajadores, garantizando que al terminar la jornada de trabajo pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

familiar. (Artículo 4 de la Ley 2191 de 2022).

ARTÍCULO 113°- ALCANCE: La política de desconexión laboral va dirigido a todos los trabajadores de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** exceptuándose del personal de trabajo que habla la Ley 2191 de 2022, a saber:

- a. *Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;*
- a. *Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;*
- b. *Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable. (Artículo 6 Ley 2191 de 2022)*

Como también los trabajadores que preceptúa el literal a, y c del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo:

- a. *Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;*
- a. *Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo;*

(...)

ARTÍCULO 114°- OBJETO ESPECÍFICO: DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S implementará procedimientos que permitan garantizar la aplicabilidad y cumplimiento de la política de desconexión laboral de sus trabajadores; la cual contendrá por lo menos:

- a. *La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).*
- a. *Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.*
- b. *Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta. (Artículo 5 Ley 2191 de 2022).*

ARTÍCULO 115°- DESCONEXIÓN LABORAL: Los lineamientos implementados por **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** para el disfrute de la desconexión laboral, serán:

1. A la terminación de la jornada laboral pactada en el contrato de trabajo inicia la etapa de desconexión laboral.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

2. La desconexión laboral tendrá efectos a partir del Inicio de licencias remuneradas o no, del goce de vacaciones, permisos, descansos, etc.
3. Todos los trabajadores podrán ejercer su derecho a disfrutar de sus períodos de licencias remuneradas o no, del goce de vacaciones, permisos, descansos, etc. Sin que se le perturbe; lo anterior con el fin que comparta en sus compromisos de ámbito personal, familiar, social, o con amigos.
4. Al finalizar la jornada de trabajo, o al iniciar licencias remuneradas o no, del goce de vacaciones, permisos, descansos, etc. El Trabajador no está en la obligación de atender o contestar llamadas, mensajes, Email, etc. Por parte del empleador; a excepción de lo previsto en el literal c del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022.
5. Se encuentran exceptos de la aplicabilidad de presente policía de desconexión laboral, los trabajadores que habla el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, los preceptuados en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.
6. Todo trabajo suplementario, dominicales, festivos, u horas extras debe ser previamente autorizado por **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**

PARÁGRAFO PRIMERO. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de la Ley 2191 de 2022 o desmejore las garantías que aquí allí se establecen. (Parágrafo 1, Artículo 5 Ley 2191 de 2022).

PARÁGRAFO SEGUNDO. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley [1010](#) de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable. (Parágrafo 2, Artículo 5 Ley 2191 de 2022).

ARTÍCULO 116°- GARANTÍAS DE CUMPLIMIENTO: DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S Garantizará el cumplimiento de la política de desconexión laboral, estableciendo un procedimiento interno en el cual todos los trabajadores tendrán derecho, con el fin de evitar y prevenir la vulneración al goce de la desconexión laboral, a saber:

- A. LEGITIMACIÓN PARA INTERPONER QUEJAS POR LA VULNERACIÓN A SU DERECHO A LA DESCONEXIÓN:
- Se encuentran legitimados todos los trabajadores. No obstante, se encuentran exceptuados los trabajadores que preceptúa el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, los preceptuados en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.
- B. EN CUANTO A LA QUEJA:
- El trabajador deberá presentar una queja formal por escrito por cualquier medio de comunicación que se encuentren autorizados en el presente reglamento de trabajo o el contrato de trabajo; la citada queja se deberá presentar mencionando la situación fáctica, mencionando el modo, tiempo y lugar del incumplimiento de la política de desconexión laboral.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

C. **ÁREA DE CONOCIMIENTO:**

El trabajador deberá presentar la queja ante el AREA DE TALENTO HUMANO de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** por cualquier medio de comunicación que se encuentren autorizados en el presente reglamento interno de trabajo o el contrato de trabajo.

D. **PROCEDIMIENTO:**

En cuanto al área de AREA DE TALENTO HUMANO de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** tenga conocimiento de la queja interpuesta por el trabajador, iniciará el siguiente trámite:

1. El área de AREA DE TALENTO HUMANO iniciará dentro de los cinco días hábiles siguientes, una investigación sobre los hechos narrados por el trabajador, con el fin de evidenciar y determinar el mérito y la presunta vulnerabilidad del derecho a la desconexión.
2. Resultado de la investigación y evaluación de la queja, el área de AREA DE TALENTO HUMANO citará a las partes involucradas o solicitará un pronunciamiento por escrito de lo sucedido.
3. En conocimiento de lo descargos emitidos por las partes involucradas a la queja, el área de AREA DE TALENTO HUMANO expedirá un concepto, pronunciándose sobre la vulneración del derecho a desconexión del quejoso, o si por lo contrario determina que la situación fáctica objeto de queja, se interpreta como *“Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.”* (Artículo 6 Ley 2191 de 2022).
4. En el cuyo caso que el resultado de la investigación de la queja constituya un incumplimiento a las políticas de desconexión laboral, el área de AREA DE TALENTO HUMANO correrá traslado al comité de convivencia laboral de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** con el objeto de que se cumpla a lo establecido en la Ley 1010 de 2006.
5. En el evento en que el resultado de la investigación de la queja NO constituya un incumplimiento a las políticas de desconexión laboral, el área de AREA DE TALENTO HUMANO podrá dirimir el conflicto con métodos alternativos.
6. En el caso de que el quejoso se encuentre insatisfecho con la decisión tomada por el área encargada, éste podrá dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación del resultado de la investigación, solicitar una revisión por parte del comité de convivencia laboral de **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S**

PARÁGRAFO. La notificación del resultado final de la investigación y evaluación de la queja propuesta por los trabajadores, frente a presuntas vulneraciones a las políticas de desconexión laboral, se emitirán por los medios de comunicación autorizados por los trabajadores en el contrato de trabajo o en el presente

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

reglamento interno de trabajo.

CAPÍTULO XXIII
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, SUSTANCIAS FÁRMACO DEPENDIENTES Y TABAQUISMO

Definiciones. Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

Consumo de sustancias psicoactivas. Hace referencia al uso de sustancias que alteran el estado de conciencia, la sensopercepción, el comportamiento y/o la memoria. Este consumo puede adoptar diversas formas, con implicaciones diferenciadas para la salud física, mental y el bienestar de las personas, sus familias y comunidades. Este se puede clasificar según su intencionalidad (experimental, social/recreativo, medicinal/terapéutico y ritual) y su impacto (consumo no problemático, consumo problemático). Esta perspectiva reconoce el carácter no homogéneo del fenómeno, permitiendo identificar múltiples formas de uso que requieren respuestas diferenciadas desde la política pública.

Detección temprana del consumo de sustancias psicoactivas. Identificación oportuna de signos de riesgo o consumo inicial de sustancias psicoactivas mediante herramientas de tamizaje y evaluación. Facilita la intervención breve, la canalización y el acceso a servicios adecuados para prevenir y/o minimizar la progresión hacia consumos problemáticos, y de esta manera proteger la vida, la salud pública.

Inclusión y protección social de las personas que usan drogas. Acciones y políticas dirigidas a garantizar el acceso a derechos fundamentales como la salud, la educación, el empleo, la vivienda, la cultura, la recreación y la convivencia. Asimismo, buscan promover la participación efectiva de las personas que usan drogas en la comunidad y reducir la estigmatización y la exclusión social.

Conforme a lo referido en la resolución 2100 de 2025 del MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL.

El desarrollo de entornos protectores frente al consumo de SPA.

Entorno Laboral. Es el entorno en el que se facilitan vínculos, posibilidades y oportunidades para mejorar las condiciones, modos y estilos de vida entre los trabajadores. Para fortalecer este entorno se requiere entre otros: una dinámica de trabajo en la que se propicie el trabajo cooperativo y las relaciones horizontales e igualitarias, transformar rituales o dinámicas organizacionales que reproduzcan cualquier tipo de violencia, estigma o discriminación por genero, etnia, creencia o discapacidad, la vinculación de la familia a las actividades laborales y a la oferta de actividades extralaborales y orientación oportuna y efectiva en temas relacionados con gestión del estrés, la solución de conflictos, ansiedad, depresión acoso laboral entre otros.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

El entorno laboral es un espacio clave para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, dado su potencial tanto para promover el bienestar como para generar factores de riesgo. La exposición prolongada al estrés, las jornadas extensas, las condiciones laborales precarias, los desequilibrios entre la vida laboral y personal, y la presión por el desempeño pueden contribuir al deterioro de la salud mental y al inicio o mantenimiento del consumo. Por ello, se deben implementar estrategias de promoción de la salud mental, prevención del consumo y reducción del estigma en los lugares de trabajo, así como fortalecer las capacidades institucionales de empleadores y entes reguladores para identificar señales de alerta temprana y facilitar el acceso a servicios de apoyo.

ARTÍCULO 117°- Los mecanismos de prevención de las conductas consumo de alcohol, sustancias fármaco dependientes y tabaco, previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar un compromiso asegurar un ambiente de trabajo exento del consumo de alcohol, tabaco y fármaco dependientes, reflejando salud y bienestar a sus empleados, clientes, contratistas y demás partes interesadas, protegiendo los bienes de la empresa y evitando efectos adversos en la capacidad del desempeño, la seguridad, eficiencia y productividad de los empleados y de la empresa en general.

ARTÍCULO 118°- Bajo este compromiso se fija los siguientes lineamientos como requisitos a cumplir por todos los empleados, contratistas y demás partes interesadas de la empresa en funciones de trabajo dentro de las instalaciones administrativas y productivas:

Está estrictamente prohibido el consumo de alcohol, tabaco y fármacos dependientes. Está estrictamente prohibido el uso ilícito, la posesión, distribución y venta de alcohol, tabaco y fármacos dependientes.

Por solicitud de la Gerencia, o jefes de área, se podrán efectuar inspecciones no anunciadas a las instalaciones y en forma aleatoria o periódica y sin previo aviso, a cualquier integrante del equipo de trabajo para efectuar pruebas de alcoholemia y fármacos dependientes. Estas pruebas se realizarán cuando se considere pertinente dentro de la jornada de trabajo. Todo Empleado o Contratista podrá ser sometido a estas pruebas, poniendo mayor énfasis en empleados en actividades de trabajo en alto riesgo.

CAPÍTULO XXIV
POLÍTICA DE GÉNERO

ARTICULO 119°- DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S con el objeto de dar cumplimiento al artículo 2 y 7 de la Ley 1496 de 2011, el artículo 3 del Decreto 4463 de 2011, el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, y la Circular 026 de 2023 expedida por el Ministerio de Trabajo, no permitimos establecer los mecanismos de prevención, protección y corrección de equidad salarial, actos de discriminación de género, violencia contra las mujeres, enfoque diferencial y de género:

ARTÍCULO 120°- OBJETO GENERAL: DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, los mecanismos previstos en la Circular 026 de 2023 expedida por el Ministerio de Trabajo, los mecanismos del capítulo XVII del presente reglamento, Garantiza a todos sus colaboradores y al personal que se encuentre en proceso de selección y

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

contratación, mecanismo de prevención, protección y corrección de cualquier tipo de desproporción salarial por género, discriminación de género o de cualquier tipo de violencia contra la mujer.

La presente política tiene como finalidad la prevenir cualquier conducta de desproporción salarial por género, discriminación de género o de cualquier tipo de violencia contra la mujer.

ARTICULO 121°- MECANISMOS: DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S implementara los mecanismos y procedimientos estipulados en el capítulo XVII del presente reglamento interno de trabajo, con el objeto de prevenir y proteger cualquier asunto de desproporción salarial por género, discriminación de género o de cualquier tipo de violencia contra la mujer.

ARTÍCULO 122°- ALCANCE: El alcance la presente política de garantizar a nuestros trabajadores un ambiente laboral libre de cualquier tipo de discriminación, desproporción salarial, o violencia contra la mujer o por razón de género, y acoso sexual implementando lo mecanismos previstos en la Ley 1010 de 2006, los mecanismos previstos en la Circular 026 de 2023 expedida por el Ministerio de Trabajo, los mecanismos del capítulo XVII del presente reglamento interno de trabajo; además de:

-La Empresa garantizará el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres y personas con diferenciación de Género e implementará la igualdad salarial y de condiciones de trabajo para los trabajadores, trabajadoras y personal con diferenciación de Género.

-Igualdad de género en el reconocimiento de hojas de vida presentadas en las instalaciones físicas de la Empresa o mediante los medios electrónicos de la misma, sin distinción por razón de género, sexo, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, etc.

-Las personas contratadas al servicio de la Empresa tendrán todas las garantías laborales, derechos constitucionales de que gozan como ciudadanos y trabajadores.

-Durante la ejecución de los contratos, se garantizará igualdad de condiciones en el trato, de este modo, no se permitirán prácticas discriminatorias, y estereotipos de género y racistas que afecten la participación de las mujeres y otros grupos de especial protección constitucional en los diferentes procesos de la empresa teniendo en cuenta el enfoque diferencial, interseccional y étnico.

ARTÍCULO 123°- Conforme a la Organización Iberoamericana de Seguridad Social OIIS en su PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO y la Circular 023 de 2023 emitida por el Ministerio de trabajo, se tendrán como algunas expresiones de acoso sexual:

- a. Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

- b. Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- c. Bromas sexuales;
- d. Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
- e. Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
- f. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
- g. Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- h. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- i. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales; Protocolo contra el acoso Sexual y por Razón de Sexo en el ámbito Laboral Organización Iberoamericana de Seguridad Social.
- j. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
- k. Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
- l. Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
- m. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
- n. Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
- o. Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona
- p. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- a. Agresiones físicas de carácter sexual.

ARTÍCULO 124°- La empresa **DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S** cumpliendo con lo dispuesto en la Resolución No. 652 de 2012, Resolución No. 1356 de 2012, y la Circular 023 de 2023 emitida por el Ministerio de trabajo, designará recursos y ampliará fuerza de trabajo con su ARL para tomar acciones como:

-Escenarios de sensibilización frente a actos que prevengan la discriminación de

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

mujeres, y personal de trabajo con orientaciones sexuales diversas.

-Acompañamiento psicológico al personal de trabajo que es víctima de acoso laboral por ser mujer o por ser una persona con una orientación sexual diversa.

-Protección al personal de trabajo que es víctima de acoso laboral por ser mujer o por ser una persona con una orientación sexual diversa.

ARTÍCULO 125°- PROCEDIMIENTO: El trabajador o trabajadora deberá interponer una queja formal por escrito por cualquier medio de comunicación que se encuentren autorizados en el presente reglamento de trabajo o el contrato de trabajo, al personal de Recursos humanos o al comité de convivencia laboral.

La queja deberá contener:

-Descripción del acto de discriminación de género o violencia sexual que se cometió en su contra.

-Modo, tiempo, y lugar del acto objeto de investigación.

-Descripción de la(s) persona(s) que cometieron el acto objeto de investigación.

ARTICULO 126°- DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S realizará el procedimiento de investigación de la queja interpuesta, conforme a las siguientes etapas:

Recibida la solicitud, el Comité se reunirá para evaluar si los hechos de la queja se constituyen o no en conducta(s) de acoso laboral, agresión o discriminación de género, para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el comité podrá apoyarse en el concepto de asesores o peritos externos.

Esta se recepcionará por parte del secretario del Comité de Convivencia Laboral o por la recepción del área de Gestión humana, la cual le dará el correspondiente traslado al secretario. El Comité en reunión, examinará y estudiará de manera confidencial la(s) queja(s).

En caso de determinarse la conducta de acoso, agresión o discriminación de género, el Comité citará a las partes y las escuchará de manera individual, procurando la confidencialidad. Luego en reunión se determinarán o formularán propuestas o planes de mejora de las relaciones laborales.

ACUERDO CONCILIATORIO. Se creará un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. Se dejará Acta firmada por los involucrados que quedará como constancia.

Se formulará un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y fortalecer la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad, garantizando la protección de la dignidad del trabajador(es) que interpusieron la queja.

El Comité realizará un seguimiento periódico al cumplimiento de los compromisos que podrá quedar registrado en comunicado informal o correo electrónico confidencial.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

En caso de que en la primera reunión el Comité determine que las conductas no son constitutivas de acoso laboral, así lo hará saber al quejoso mediante escrito motivado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la queja.

Si los compromisos resultantes de la actuación del comité son incumplidos o no se llegase a un acuerdo conciliatorio, el comité cerrará el caso y dará traslado del incumplimiento al **ÁREA DE TALENTO HUMANO** para iniciar los procedimientos disciplinarios que correspondan. La víctima podrá acudir ante el juez o inspector de trabajo para iniciar las acciones legales que correspondan.

Sin perjuicio de lo anterior, si la conducta se estableció en este reglamento como una falta disciplinaria diferente se trasladará la queja con sus pruebas al **ÁREA DE TALENTO HUMANO** para los fines disciplinarios pertinentes.

PARÁGRAFO PRIMERO. En caso de incumplimiento del acta de compromiso celebrada entre las partes, se podrán iniciar las acciones legales y reglamentarias.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la Gerencia y/o Coordinación de Recursos Humanos, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

PARÁGRAFO TERCERO. La comprobación de la presunta conducta de Acoso Laboral, agresión o discriminación de género del trabajador faculta a la empresa para dar por terminado el Contrato de Trabajo.

PARÁGRAFO CUARTO. La víctima podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral.

La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

Cuando entre las partes a saber, no se logre la conciliación, y el acoso laboral, agresión o discriminación de género sea debidamente acreditado por la entidad competente, se procederá de acuerdo con la normatividad contemplada en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, objeto del mismo, según lo estipulado por los Artículos 10 y 11.

	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S	Código: OGD-03
	GESTIÓN ESTRATÉGICA	Versión:06
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Fecha: 16/10/2025

CAPÍTULO XXV CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 127°- No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoran las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales constituyen las disposiciones del reglamento de cuanto fueren más favorables al trabajador. (Artículo 109 del C.S.T.).

ARTÍCULO 128°- El reglamento no debe contener las reglas de orden meramente técnico o administrativo que formule el empleador para la ejecución de los trabajos,
ni normas distintas de las mencionadas en el artículo 108 del Código sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XXVI PUBLICACIONES

ARTÍCULO 129°- El presente reglamento será publicado en el lugar de trabajo mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores podrán acceder en cualquier momento (Artículo 120 del C.S.T.).

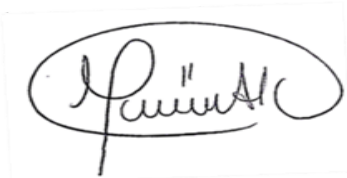
CAPÍTULO XXVII VIGENCIAS

ARTÍCULO 130°- El presente reglamento entrará a regir ocho días después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (Artículo 121 del C.S.T.).

CAPÍTULO XXVIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 131°- Desde la fecha en que entra en vigor este reglamento quedan sin efecto las disposiciones anteriores.

EMPRESA	DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S
NIT No.	901.353.495-5
DIRECCIÓN	Carrera 38 No. 37 – 48 Barrio El Prado de la ciudad de Bucaramanga, Departamento de Santander
TELÉFONO	6452403 ext114
EMAIL	talentohumano@diagnostic.net.co
FECHA DE PUBLICACIÓN	21 de OCTUBRE de 2025



**REPRESENTANTE LEGAL
DIAGNOSTIC MEDICAL S.A.S
NIT. No. 901353495-5**