

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 1 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO **INTRODUCCIÓN**

Con el ánimo de garantizar un adecuado clima organizacional, basados en lo postulados, principios, directrices y valores universales promulgados por la OIT, dentro de un absoluto respeto por las libertades consagradas en la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas reglamentaria y complementaria, y que las condiciones de trabajo deben direccionar un trabajo digno y decente, la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** ha decidido construir el presente Reglamento Interno de Trabajo para todos y cada uno de sus trabajadores dentro del territorio nacional.

El presente Reglamento de Trabajo constituye la integridad del régimen aplicable a las relaciones de trabajo entre la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** y los trabajadores de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, por tal razón, en su aplicación e interpretación deberá hacerse remisión a las disposiciones de la normatividad laboral ordinaria.

CAPÍTULO I **DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1- OBJETO: El presente es el Reglamento Interno de Trabajo suscrito por la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, ubicado en la calle 32 No. 4F-10 de la municipalidad de Ibagué, y sus disposiciones son imperantes tanto para el Empleador como para todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, las que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

ARTÍCULO 2- INTEGRACIÓN: El presente régimen se regulará de acuerdo con los postulados, principios, directrices y valores universales promulgados por la OIT relativos a las relaciones de trabajo digno y decente. Dentro del presente Reglamento Interno de Trabajo se consideran involucradas todas y cada una de las disposiciones vigentes consagradas en la legislación laboral colombiana y demás normas aplicables y concordantes.

ARTÍCULO 3- ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente Reglamento Interno de Trabajo se aplica y obliga a todos y cada uno de los trabajadores de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** dentro del territorio nacional.

PARÁGRAFO: Para dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 104 - 120 del Código Sustantivo del Trabajo, y con el objeto de que los Trabajadores conozcan las disposiciones prescritas en este Reglamento, **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** mantendrá el RIT en exhibición permanente en dos (2) sitios visibles en los distintos lugares de trabajo y en la página web de la empresa. Sin perjuicio de entregarle un ejemplar del presente Reglamento aprobado a cada trabajador.

ARTÍCULO 4- DOMICILIO: El Empleador, para todos los efectos legales tiene como domicilio la

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 2 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

ciudad de Ibagué (Tolima).

ARTÍCULO 5- TRABAJO A CARGO DE LOS TRABAJADORES: Los trabajos y labores de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** estarán a cargo de sus trabajadores y podrán ser de tipo físicos, materiales, intelectuales o mixtos, pero dicha división del trabajo no implica supremacía de un trabajo sobre el otro y en consecuencia no existirá discriminación ni privilegios especiales entre los trabajadores que realicen su labor de una u otra forma. La Gerencia, por su parte, ejecutará de acuerdo con las necesidades de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** y sus procesos, mediante análisis y comparación del contenido de los puestos de trabajo, un orden jerarquizado y una clasificación que ha de servir de base para la gestión organizada del trabajo y la definición del salario.

ARTÍCULO 6- REGULACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: De acuerdo con lo dispuesto en la Ley, las relaciones de trabajo entre la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** y sus trabajadores estarán reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo y las normas de la Seguridad Social y demás preceptos aplicables y concordantes. En consecuencia, a dichas relaciones le son aplicables las leyes de la legislación laboral ordinaria que regula el trabajo dependiente.

ARTÍCULO 7- ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA: Para la realización de las labores de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, el Empleador organizará por determinación de la Gerencia, los establecimientos o dependencias que fueren necesarios y adoptará su estructura administrativa y la planta de cargos con las denominaciones que sean necesarias para ejecutarlas.

CAPÍTULO II CONDICIONES O REQUISITOS PARTICULARES PARA LA VINCULACIÓN

ARTÍCULO 8- CONDICIONES DE INGRESO: El ingreso de un trabajador a la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** estará condicionado a la existencia de un puesto de labor vacante, por crearse, ocasional o permanente, que le permita laborar personalmente, de acuerdo con las aptitudes, capacidad y disponibilidad del aspirante y que ellas coincidan con los requerimientos del cargo previsto.

CONDICIONES DE ASCENSO: El trabajador vinculado que aspire a desempeñar un cargo diferente para el cual fue contratado podrá participar de un proceso de convocatoria interno, sometiéndose al proceso de selección respectivo, y respondiendo a las exigencias del perfil del cargo, establecidas por **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, acorde con los requisitos y exigencias mínimas de Código Sustantivo del Trabajo, para posteriormente iniciar el proceso de selección. En cualquier caso, para proveer una vacante se preferirá a los trabajadores actuales de la entidad, quienes podrán participar en el proceso de selección respectivo. En caso de continuar con la vacancia, o por disposición de la Administración, se podrá iniciar el proceso de convocatoria externo o mediante la contratación directa, según sea el caso.

FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA: Atendiendo lo normado en la Ley 1496 DE 2011, la persona jurídica **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** con el fin de establecer de forma objetiva

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 3 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

el salario y demás beneficios de cada empleo al interior de la entidad, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, podrá establecer una política de factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, tomando en cuenta para ello, los siguientes:

1. Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.
2. Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.
3. Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del equipamiento y/o el dinero.
4. Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: **i)** aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), **ii)** como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, **iii)** las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.

PARÁGRAFO 1º: Para la ocupación de las vacantes, el Empleador queda obligado, en los términos del artículo 31 de la Ley 1636 de 2013, a reportar sus vacantes al Servicio Público de Empleo. Para el cumplimiento de lo anterior, el Empleador debe registrar, en los términos del Art. 3 Decreto 2605 de 2014 y del Art. 13 del Decreto 2852 de 2013, sus vacantes en el Servicio Público de Empleo, a través de cualquier prestador autorizado según lo estipulado en el artículo 2 Decreto 2605 de 2014.

En todo caso, El empleador es autónomo para la selección del talento humano necesario para cubrir sus vacantes, pero deberá tener en cuenta como opciones, las ofertas disponibles en el Servicio Público de Empleo, así mismo reportar la elección o no del oferente y, en algunos casos, las razones de su no elección.

ARTÍCULO 9- DOCUMENTACIÓN REQUERIDA: El trabajador que aspire a establecer vínculo laboral con la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y presentar, previa solicitud del Empleador, los siguientes documentos:

- 1.Formato Único de Hoja de Vida diligenciado, anexando fotocopia de la Cédula de Ciudadanía o de Tarjeta de Identidad. Si es extranjero anexar fotocopia de la Cédula de Extranjería, Visa y permiso para trabajar expedido por el Ministerio de Relaciones Exteriores.
- 2.Fotocopia de certificados, constancias, diplomas y registros de ellos, que acrediten su

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 4 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

formación académica y los estudios realizados, cuando fuere necesario.

3. Fotocopia de Tarjeta Profesional en aquellas profesiones en las cuales se ha reglamentado como requisito indispensable para el ejercicio legal de la profesión en el territorio nacional.
4. Fotocopia de certificado (s) de empresa (s) o entidad (es) anterior (es) con quien (es) haya laborado, donde se indique el tiempo de servicio, cargo (s) desempeñado (s) y motivo del retiro.
5. Acreditar a que EPS y a que AFP se encuentra inscrito, y si es afiliación por primera vez como cotizante al Sistema Integral de Seguridad Social, señalar tal condición y disponer la entidad a la cual se quiere inscribir.
6. Presentar y aprobar los exámenes y pruebas inherentes a su cargo y demostrar la experiencia requerida para el puesto de trabajo a proveer cuando sea necesario.
7. Presentar los documentos que requieran la EPS y AFP.
8. Diligenciar los demás formatos establecidos por el Empleador o exigidos en forma particular por la Gerencia.

PARÁGRAFO 1°: El aspirante cuya edad oscile entre los quince (15) y diecisiete (17) años, por disposición legal necesita para su vinculación laboral autorización escrita expedida por el Inspector de Trabajo, o en su defecto por el Ente Territorial Local, previa solicitud de los padres, del respectivo Representante Legal o del Defensor de Familia.

PARÁGRAFO 2°: Los aspirantes menores de quince (15) años solamente podrán desarrollar actividades artísticas, culturales y/o deportivas.

PARÁGRAFO 3°: El Empleador no podrá exigir como requisito de ingreso, ni durante la vigencia de la relación laboral, la libreta militar a aquellos aspirantes y/o trabajadores con edad igual o superior a cincuenta (50) años, ni prueba de embarazo, salvo que se trate de actividades catalogadas como alto riesgo, así como tampoco el examen de VIH o documentos o certificaciones que contengan datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca.

PARÁGRAFO 4°: Una vez seleccionado el candidato, este deberá firmar el contrato de trabajo correspondiente.

PARÁGRAFO 5°: Queda a juicio del Empleador eximir al personal del cumplimiento de los requisitos y certificados a que hace referencia el artículo segundo, así como los títulos académicos y de idoneidad que acrediten la capacidad y conocimientos necesarios para ejercer el cargo.

PARÁGRAFO 6°: Las declaraciones hechas en la hoja de vida por el aspirante a un empleo en la empresa, se presumen ciertas y se tendrá como engaño a la sociedad cualquier inexactitud o

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 5 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

alteración, modificación o falsificación, de los datos y los certificados exigidos. El aspirante consiente que la empresa verifique la información contenida en su hoja de vida y demás documentos suministrados por el aspirante.

PARÁGRAFO 7°: El recibo de esta documentación por parte de la empresa no constituye oferta de empleo. En todo caso, cuando medie una oferta escrita de empleo, la empresa se reserva el derecho de retractarse del ofrecimiento cuando medien causas objetivas, por ejemplo, si el aspirante y la empresa no logran un acuerdo sobre los términos y condiciones de la minuta del contrato estándar de la empresa.

ARTÍCULO 10- EXAMENES DE ADMISIÓN: El Empleador podrá practicar al aspirante exámenes de conocimientos, psicotécnicos, entrevistas y demás pruebas que le permitan calificar sus cualidades y aptitudes respecto al cargo a proveer.

PARÁGRAFO 1°: La vinculación del aspirante será mediante contrato escrito, siempre y cuando exista vacante. No podrá iniciar el trabajador labores sin haber suscrito el respectivo contrato, del cual un (1) ejemplar deberá entregársele al trabajador.

PARÁGRAFO 2°: En caso de que el trabajador se rehusé a realizar los exámenes o no los apruebe, el contrato de trabajo no tendrá validez y la relación laboral no podrá dar inicio, en todo caso, constituyendo tal supuesto de hecho faltas graves, y como consecuencia, justa causa para terminar el contrato por parte del Empleador.

CAPÍTULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 11- DEFINICIÓN: Conforme la Ley 2466/2025 y la Circular Externa 083 de 2025 Ministerio del Trabajo, el contrato de aprendizaje es aquel contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual un aspirante se obliga a prestar sus servicios a favor de **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, a cambio de que se le proporcionen los medios para adquirir formación profesional teórica, práctica, metódica y completa requerida en su oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse en el manejo administrativo, operativo, comercial o financiero, propios del giro ordinario de las actividades de **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, por un tiempo no superior a tres (3) años, y por esto recibirá su apoyo de sostenimiento mensual.

ARTÍCULO 12- REQUISITOS: Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo. En todo caso, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, requieren la respectiva autorización para tal fin, de acuerdo con la reglamentación que se expida para el efecto.

ARTÍCULO 13- FORMALIDADES: El contrato de aprendizaje deberá celebrarse por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 6 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

1. Razón social de la empresa patrocinadora, NIT, nombre y número de Cédula de Ciudadanía del Representante Legal.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz, NIT, nombre y número de Cédula de Ciudadanía del Representante legal.
3. Identificación completa del aprendiz que incluya: Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número de documento de identidad.
4. Estudio o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de la fase.
8. Monto de apoyo de sostenimiento mensual.
9. En la fase práctica o durante toda la formación dual la obligación de afiliación 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 del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones. 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.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de la suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

ARTÍCULO 14- PROPORCIONALIDAD: En lo referente a la contratación de aprendices y la proporción de estos, el Empleador se ceñirá a lo prescrito en la Ley 789 de 2002, artículo 33, que dispone contratar un (1) aprendiz por cada (20) trabajadores y uno (1) adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Si la empresa tiene entre 15 y 20 trabajadores, tendrá un aprendiz.

ARTÍCULO 15- APOYO DE SOSTENIMIENTO: El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 7 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

recibirá de la **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** 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.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

ARTÍCULO 16- DURACIÓN: El contrato de aprendizaje no podrá exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solo podrá pactarse por el termino previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado por la formación del aprendiz en el oficio respectivo se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio.

ARTÍCULO 17- INICIO Y TERMINACION: El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que ha sido señalada en el artículo 14 del presente reglamento.

PARÁGRAFO: PERIODO DE PRUEBA: Los primeros dos (2) meses se presumen como periodo de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje. El periodo de prueba a que se refiere el presente artículo se rige por las disposiciones generales del código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 18- RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El ejercicio de la facultad disciplinaria de **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** deberá estar destinada a facilitar la formación del aprendiz en las actividades propias del aprendizaje de las ocupaciones o profesiones respectivas, buscando mantener el orden y la disciplina en **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**.

A su vez, el régimen disciplinario en el ámbito de la formación deberá seguir su procedimiento especial con su institución de formación (SENA, IETDH o IES) representado en la matrícula.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 8 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

CAPÍTULO III - A

PRÁCTICAS LABORALES Y MECANISMOS DE CONTRATACIÓN DE ESTUDIANTES

PRÁCTICAS LABORALES. El presente capítulo regula las relaciones formativas de práctica laboral adelantadas por estudiantes al interior de la sociedad **EMPLEADORA**.

ELEMENTOS ESENCIALES. Son elementos esenciales de las prácticas laborales los siguientes:

Carácter formativo: La práctica laboral es una actividad pedagógica adelantada por un estudiante, para desarrollar competencias básicas, transversales y laborales en escenarios de trabajo real, que lo preparan para su desempeño autónomo en el mercado laboral. Por lo tanto, las actividades que este desarrolla deben versar sobre los asuntos establecidos por el programa académico o formativo respectivo y en armonía a las necesidades del escenario de práctica laboral. En los programas de modalidad dual, la empresa es co-formadora conforme al modelo de formación de la vía de cualificación respectiva.

En las prácticas laborales participan el practicante, el escenario de práctica y la Institución Educativa.

Supervisión: Tanto la Institución Educativa como el escenario de práctica, a través de monitor tutor, deberán realizar acompañamiento y seguimiento periódico o permanente al desarrollo de la práctica laboral.

Vigencia limitada: Las prácticas laborales no pueden superar el tiempo dispuesto para ello en los reglamentos y normatividad de la Institución Educativa y conforme a la modalidad del programa. Con todo y para el caso de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, esta vigencia debe estar acorde con lo dispuesto en la autorización previa que expida el Inspector del Trabajo y Seguridad Social.

Presenciales. Como regla general, las prácticas laborales deberán desarrollarse de manera presencial. No obstante, cuando así lo acuerden expresamente la institución formativa y el escenario de práctica, podrán llevarse a cabo en modalidad híbrida o virtual, siempre que sea compatible con la naturaleza de la actividad y conforme a la regulación existente en la respectiva vía de cualificación en la cual se adelanta la formación. En cualquier caso, al estudiante se le deberá asegurar la afiliación a la seguridad social y el respeto de los derechos que correspondan según la modalidad de contratación definida para el desarrollo de la práctica.

PARÁGRAFO. El horario de la práctica laboral deberá permitir que el estudiante asista a las actividades formativas que la Institución de Educación disponga.

EDAD MÍNIMO. Las prácticas laborales no podrán ser realizadas por estudiantes menores de quince (15) años. En caso de que el estudiante tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años, sus representantes legales tramitaran previamente la autorización ante el Inspector de Trabajo y

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 9 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local.

HORARIO DE PRÁCTICA PARA ADOLESCENTES. Las prácticas laborales de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, se realizarán acorde con los horarios máximos establecidos en la respectiva autorización emitida por el Inspector del Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Entre 15 y menos de 17 años: horario diurno hasta las seis (6) p. m., con máxima seis (6) horas diarias, para un total de treinta (30) horas a la semana.

Entre 17 y menos de 18 años: horario hasta las ocho (8) p. m., con máximo ocho (8) horas diarias, para un total de cuarenta (40) horas a la semana.

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

PARÁGRAFO 2. En caso de que la jornada ordinaria o la máxima legal vigente aplicable al escenario de práctica donde los adolescentes realicen su práctica laboral sea inferior a los límites señalados en los numerales del presente artículo, se deberá aplicar el horario de menor duración.

REPORTE DE PLAZAS EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. El **EMPLEADOR** deberá reportar las plazas de práctica laboral disponibles al Sistema de información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, así como las que hayan sido ocupadas.

PARÁGRAFO 1. Las plazas de práctica laboral en los programas de modalidad dual no requieren publicación previa, debido a que el proceso de selección de los estudiantes se encuentra condicionado a la vigencia de un contrato de prestación de servicios educativos dentro de un programa de educación bajo esta modalidad.

DERECHOS DE AUTOR EN LA PRÁCTICA LABORAL. El estudiante conservará los derechos morales de autor fijados por los literales a) y b) del artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y b) y c) del artículo 11 de la Decisión Andina 351. Los derechos patrimoniales de autor, derivados de cualquier tipo de creación susceptible de protección por las normas de propiedad intelectual, que realice el estudiante en desarrollo de su práctica, corresponden en su totalidad al escenario de práctica.

PARÁGRAFO. En el caso de las vinculaciones formativas que no contemplen el pago de un auxilio de práctica, se deberá garantizar un reconocimiento proporcional a su aporte creativo sobre los derechos patrimoniales de autor, derivados de cualquier tipo de creación susceptible de protección por las normas de propiedad intelectual.

OBLIGACIONES DEL ESTUDIANTE. Corresponde a los estudiantes como practicantes laborales:

1. Procurar el cuidado integral de su salud en el desarrollo de las prácticas laborales.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 10 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

2. Presentar al inicio de la actividad formativa, un plan de práctica laboral que debe ser aprobado por el tutor y el monitor.
3. Cumplir con el horario de la práctica laboral asignado para su desarrollo conforme a lo acordado con el tutor, el monitor de práctica y lo dispuesto en el decreto 223 de 2026.
4. Cumplir con las actividades, compromisos y condiciones acordados para el desarrollo de la práctica laboral, conforme al plan de práctica.
5. Realizar un uso adecuado de los elementos entregados para el desarrollo de la práctica laboral, mismos que deberá entregar a la fecha de terminación de la actividad formativa.
6. Mantener estricta confidencialidad sobre la información que le sea entregada o conozca en el desarrollo de la práctica laboral.
7. Informar a la Institución Educativa y al escenario de práctica, cualquier situación de la que tenga conocimiento y pudiera afectar el desempeño de sus actividades formativas de práctica. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.

OBLIGACIONES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. Corresponde a las instituciones Educativas, como responsables del proceso formativo de los estudiantes:

1. Autorizar al estudiante a postularse y desarrollar las actividades correspondientes a la práctica laboral ofertadas por el escenario de práctica.
2. Designar previo al inicio de la actividad formativa un monitor de práctica.
3. Cumplir con las obligaciones en materia de Seguridad Social en concordancia con las normas señaladas en el decreto 223 de 2026.
4. Liderar los procesos de formación de tutor y de monitor, para las programas en modalidad dual.
5. Promover y formalizar la relación con las empresas co-formadoras en las plazas de práctica de la modalidad dual.
6. Pactar, con la empresa co-formadora y para la formación dual, un modelo de alternancia.
7. Contar con un protocolo para atención de casos de acoso en ambientes escenario de práctica, destinados a la protección de los estudiantes ante la exposición de este riesgo ocupacional.
8. Certificar la experiencia profesional previa del estudiante.
9. Mantener estricta confidencialidad sobre la información que le sea entregada o conozca en el desarrollo de la práctica laboral.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 11 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

10. Informar al escenario de práctica laboral de la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa, ya que esta situación conlleva la terminación directa del contrato de aprendizaje o vinculación formativa, dado el carácter formativo que es un elemento esencial de ambos contratos formativos. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.

PARÁGRAFO. Los cambios de monitor que se presenten durante el desarrollo de la práctica deben ser notificados al estudiante y al escenario de práctica tan pronto como se produzcan.

OBLIGACIONES DE LOS ESCENARIOS DE PRÁCTICA LABORAL. Corresponde a los escenarios de práctica laboral:

1. Registrar y publicar las plazas de práctica a través del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.
2. Proponer y postular, con apoyo de la Institución educativa respectiva, los perfiles para las plazas de práctica en modalidad dual que serán parte de programas en modalidad dual.
3. Establecer, aplicar y dar a conocer a los estudiantes que se postulen, el proceso de selección para la asignación de plazas de práctica, así como los resultados de este.
4. Establecer mecanismos o criterios que promuevan la selección de las jóvenes y mujeres en prácticas laborales cuya área de cualificación esté relacionada con la Ciencia, Tecnología, ingeniería y Matemáticas.
5. Disponer medidas para garantizar entornos laborales seguros y protectores para no discriminación de las jóvenes y mujeres en las prácticas laborales.
6. Contar con espacios y suministrar los elementos necesarios para que el practicante adelante su actividad formativa, incluyendo los elementos de protección personal que correspondan según la actividad que desarrollara el estudiante.
7. Realizar una inducción a los practicantes, en la que se expongan todos los asuntos relativos al funcionamiento del escenario de práctica y de la práctica en sí misma. En el contrato de aprendizaje, la empresa patrocinadora entregara al aprendiz una copia del reglamento interno de trabajo.
8. Designar un tutor de práctica que será encargado de la supervisión y acompañamiento del desarrollo de la práctica laboral.
9. Cumplir con los procesos de formación de tutor, para los programas en modalidad dual.
10. Fijar a través del tutor, y en conjunto con el estudiante y el monitor, el plan de práctica laboral. Para los programas en modalidad dual, el plan de práctica debe acordarse con tripartitos y

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 12 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

teniendo en cuenta el modelo de alternancia pactado.

11. Cumplir con sus obligaciones en materia de Seguridad Social, en concordancia con las normas señaladas para las modalidades contractuales dispuestas para el desarrollo de prácticas laborales indicadas en el decreto 223 de 2026.
12. Asignar actividades y responsabilidades al practicante que deberán tener directa relación con el área de cualificación de su formación y al plan de práctica dispuesto.
13. Ser co-formadoras en la fase práctica teniendo en cuenta el modelo de alternancia pactado para la formación en modalidad dual.
14. Pactar, con la institución educativa y para la modalidad dual, un modelo de alternancia para cumplir con el plan de formación del estudiante.
15. Certificar la realización de la práctica laboral, previo aval o verificación de su cabal cumplimiento.

OBLIGACIONES DE LOS SUPERVISORES DE LA PRÁCTICA. Con el propósito de asegurar la adecuada ejecución de las prácticas laborales, brindar acompañamiento al estudiante y realizar seguimiento al desarrollo de la actividad formativa, de manera previa al inicio de la práctica laboral, se deberá contar con los siguientes elementos:

Tutor: el escenario de práctica deberá designar un trabajador con conocimiento y experiencia en los asuntos que serán objeto de la actividad formativa, que tendrá como obligaciones:

- 1.1 Velar por el correcto desarrollo de las actividades en la ejecución de la práctica laboral.
- 1.2 Elaborar, revisar y aprobar, en conjunto con el monitor, el plan de práctica laboral.
- 1.3 Avalar los informes periódicos presentados por el practicante, en los cuales reporte el avance en el cumplimiento del plan de práctica.
- 1.4 Informar a la institución educativa cualquier situación que afecte el normal desarrollo de la práctica laboral. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.
- 1.5 Las demás que se encuentren establecidas en la normatividad interna del escenario de práctica.
- 1.6 Hacer uso de los mecanismos institucionales para resolver cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, que evidencie en el ejercicio de su actividad.
- 1.7 Reportar oportunamente al Ministerio del Trabajo o a la autoridad competente, cualquier incumplimiento a la normatividad contemplada en el presente Capítulo, que evidencie en el ejercicio de su actividad.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 13 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

Monitor: la institución educativa designará a un docente o instructor que tendrá como obligaciones:

2.1 Velar por el correcto desarrollo de las actividades en el desarrollo de la práctica laboral.

2.2 Elaborar, revisar y aprobar, en conjunto con el tutor, el plan de práctica laboral.

2.3 Avalar los informes periódicos presentados por el practicante, en los cuales reporte el avance en el cumplimiento del plan de práctica.

2.4 Informar al escenario de práctica cualquier situación que afecte el normal desarrollo de la práctica laboral. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.

2.5 Hacer uso de los mecanismos institucionales para resolver cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, que evidencie en el ejercicio de su actividad.

2.6 Reportar oportunamente al Ministerio del Trabajo o a la autoridad competente, cualquier incumplimiento a la normatividad contemplada en la presente sección, que evidencie en el ejercicio de su actividad.

2.7 Las demás que se encuentren establecidas en la normatividad interna de la institución educativa.

Plan de práctica: el estudiante, el tutor y el monitor deberán suscribir un documento en el que definan los objetivos formativos a alcanzar, conforme a las actividades que el estudiante desarrollara en el escenario de práctica, el monitoreo en su ejecución y los resultados de aprendizaje. El plan de práctica constituye parte integral del contrato de aprendizaje, dada su relevancia para garantizar el cumplimiento de los objetivos formativos.

PARÁGRAFO. En los programas duales, la empresa es co-formadora del estudiante y el tutor deberá contar con capacitación en docencia y didáctica aplicado a la formación dual, conforme a los estándares mínimos de formación de formadores contemplados, según corresponda.

MECANISMOS DE CONTRATACIÓN EN PRÁCTICAS LABORALES. Para la realización de prácticas laborales, se podrán celebrar contratos de aprendizaje o de vinculación formativa.

VINCULACIÓN FORMATIVA. Acto jurídico a través del cual se establece una relación de carácter formativo, mediante la cual un estudiante desarrolla una práctica laboral, en un escenario de trabajo real y por un tiempo determinado, con el fin de cumplir un requisito de su programa de formación.

PARÁGRAFO. En armonía con lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, la vinculación formativa no constituye relación de trabajo.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 14 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

HORARIO DE PRÁCTICA. La duración de la práctica laboral regida por vinculación formativa no podrá ser igual o superior a la jornada ordinaria de la entidad donde esta se realice y, en todo caso, a la máxima legal vigente.

PARÁGRAFO 1. El escenario de práctica deberá permitir que el estudiante asista a las actividades formativas que la Institución Educativa convoque.

PARÁGRAFO 2. Cuando el escenario de práctica establezca turnos para su desarrollo, se dará preferencia a la programación del practicante en jornada diurna. No obstante, podrán realizarse actividades formativas en jornadas nocturnas, dominicales o festivas, siempre que estén destinadas al cumplimiento de los objetivos del programa y respondan a su finalidad formativa.

REQUISITOS: Las prácticas laborales se realizarán mediante acuerdos de voluntades de vinculación formativa, que deberán constar por escrito y celebrarse con anterioridad al inicio de la actividad formativa con los siguientes elementos como mínimo:

1. Razón social de la entidad tutora, número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de identificación.
2. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del practicante. En caso de que el estudiante sea adolescente entre quince (15) y diecisiete (17) menor de edad, se deberá contar con la autorización del Inspector del Trabajo.
3. Institución Educativa en la que adelanta sus estudios.
4. Programa académico o formativo al cual se encuentre adscrito el estudiante.
5. Actividades que desarrollara el practicante.
6. Duración prevista de la relación de práctica conforme al programa académico o formativo, especificando fecha de inicio y fecha de terminación.
7. Modelo de alternancia con el que se adelantara la actividad formativa, para los programas de formación dual.
8. En caso de pactarse auxilio de práctica, así señalarlo expresamente y disponer su mecanismo de entrega.
9. Especificación del responsable de la afiliación y cotización al subsistema general de riesgos laborales del estudiante.
10. Derechos y obligaciones de la entidad escenario de práctica y el estudiante.
11. Designación del tutor de práctica. Mediante instrumento posterior se debe precisar la identidad

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 15 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

del tutor y monitor designados para realizar la supervisión de la práctica laboral, que deberá ser notificado al estudiante.

12.Lugar de ejecución de las actividades prácticas.

13.Fecha de celebración del acuerdo.

14.Firmas de las partes.

PARÁGRAFO. El acto de vinculación formativa debe ser suscrito por el estudiante, el representante legal del escenario de práctica o su delegado y el representante legal de la Institución Educativa o su delegado.

DURACIÓN. La duración de la vinculación formativa será la que este definida en el programa de formación conforme a su diseño curricular, de acuerdo con el tiempo necesario para cumplir el requisito teórico-practico o practico que le permita al estudiante cumplir con un requisito para culminar sus estudios u obtener un Título que lo acreditará para el desempeño laboral. Esta duración será certificada por la institución de formación del estudiante.

PARÁGRAFO. En caso de ser necesarias, podrán otorgarse prórrogas a la duración inicialmente pactada, pero en ningún caso la vinculación podrá extenderse más allá del tiempo establecido en el programa de formación para la actividad teórico-práctica o únicamente práctica.

CAUSALES DE TERMINACIÓN. La vinculación formativa terminara en los siguientes casos:

- 1.Cumplimiento del plaza fijo pactado.
- 2.Perdida de la condición de estudiante derivada de la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa. Es obligación de la Institución Educativa informar al escenario de práctica de esta situación, tan pronto coma ocurra.
- 3.Escrito de terminación anticipada de la práctica suscrito conjuntamente por parte del estudiante, tutor y monitor. Este documento deberá justificar expresamente la causal que impide la continuidad del ejercicio.
- 4.Aquellas causales establecidas en la reglamentación interna del escenario de práctica o la Institución Educativa, en caso de que aquellas sean dispuestas.
- 5.Par liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento escenario de práctica laboral.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO. El régimen disciplinario aplicable a las actividades de práctica del estudiante será el establecido en las reglamentos y normatividad de la Institución Educativa a la cual pertenezca.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 16 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

El reglamento interno de trabajo no aplica a las estudiantes que celebren vinculación formativa, ya que dichas vinculaciones no tienen carácter laboral.

AUXILIO DE PRÁCTICA. Los practicantes en vinculación formativa, en caso de así pactarlo con su escenario de práctica, podrán recibir un auxilio de práctica mensual, el cual se destina a apoyar al practicante en el desarrollo de su actividad formativa y en ningún caso constituye salario.

Para los practicantes en programas de modalidad dual, el valor del auxilio de práctica, de pactarse, podrá calcularse conforme al tiempo dedicado a las prácticas laborales en la alternancia.

RIESGOS LABORALES DEL PRACTICANTE. Para la realización de prácticas laborales bajo la modalidad de vinculación formativa, los estudiantes deberán contar con afiliación y cotización a riesgos laborales, en concordancia con lo establecido en la Sección 3 del Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015.

En las vinculaciones formativas destinadas al desarrollo de la formación dual, la afiliación y cotización al Sistema General de Riesgos Laborales deberá garantizarse durante toda la alternancia.

INTERRUPCIÓN DE LA VINCULACIÓN FORMATIVA. La práctica laboral bajo la modalidad de vinculación formativa se podrá interrumpir en los siguientes casos:

1. Vacaciones colectivas del escenario de práctica que coincidan con la fase práctica de la vinculación formativa. En este caso se entenderá que se produce una interrupción temporal de la práctica, por inexistencia de actividad en el escenario de laboral real destinado a su formación.
2. Por incapacidad o licencia de maternidad o paternidad del practicante, ya sea de origen común o laboral.
3. Fuerza mayor o caso fortuito debidamente soportado y bajo concepto favorable de la interrupción emitido por el escenario de práctica y de la Institución Educativa.
4. Suspensión de actividades en el escenario de práctica.

PARÁGRAFO 1. En los casos contemplados en el presente artículo, la actividad formativa será interrumpida y, en consecuencia, el tiempo no será contabilizado para efectos de su duración. La práctica se reanudará una vez el escenario de práctica retome sus labores o se supere la causal de interrupción, continuando el proceso formativo por el tiempo restante previsto para la fase práctica y la vinculación formativa, en cumplimiento del plan de práctica y conforme al programa de formación, salvo disposición en contrario de la Institución Educativa.

PARÁGRAFO 2. Durante la interrupción de la vinculación formativa, el escenario de práctica

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 17 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

deberá mantener la afiliación y cotización a seguridad social en riesgos laborales. El pago del auxilio de práctica, cuando haya sido pactado, no procederá durante dichos lapsos.

CAPÍTULO IV PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 19- DEFINICIÓN: El Empleador, una vez admitido el trabajador puede estipular en sus contratos ordinarios de trabajo un periodo inicial de prueba el cual tendrá por objeto apreciar por parte de esta las aptitudes del trabajador, sus cualidades y adaptabilidad a la Empresa, y por parte del trabajador, la conveniencia de las condiciones de trabajo en los términos del canon 76 del CST.

ARTÍCULO 20- ESTIPULACIÓN: El periodo de prueba siempre debe ser estipulado por escrito.

ARTÍCULO 21- DURACIÓN: El periodo de prueba no podrá exceder de dos (2) meses continuos. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a 1 año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre el Empleador y un mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba en los periodos posteriores, salvo para el primer contrato. Se aclara que el periodo de prueba para los contratos a termino fijo de un (1) año y a termino indefinido será de dos (2) meses.

ARTÍCULO 22- PRÓRROGA: Cuando entre la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** y el trabajador se pacte el periodo de prueba por un plazo inferior a dos (2) meses, dicho periodo podrá ser prorrogado antes del vencimiento del plazo inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de dicho periodo exceda de dos (2) meses.

ARTÍCULO 23- EFECTOS: El contrato de trabajo en periodo de prueba podrá darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso y sin indemnización alguna. Pero si expirado el periodo de prueba el trabajador continuo al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por este solo hecho, los servicios prestados por el trabajador a la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, se consideran regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba.

PARAGRAFO 1°: El trabajador gozara de todas las prestaciones sociales que legalmente le corresponden durante el periodo de prueba.

CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 24- DEFINICIÓN: Los trabajadores accidentales o transitorios que se ocupen en labores de corta duración, no superior a un (1) mes, y que realicen labores distintas de las actividades normales de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, tendrán derecho además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y al reconocimiento y pago de prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 18 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

CAPÍTULO VI JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 25- JORNADA ORDINARIA: La jornada ordinaria de trabajo será la que convengan el Empleador y el trabajador en el respectivo contrato individual de trabajo. A falta de estipulación expresa de las partes, será la máxima legal.

ARTÍCULO 26- JORNADA MÁXIMA: La duración máxima legal permitida de la jornada ordinaria de trabajo será la estipulada en el artículo 161 CST la cual fuere modificada por la ley 2101 de 2021, precepto normativo que estipuló la reducción gradual de la jornada de trabajo en los siguientes términos, salvo las excepciones establecidas en las leyes vigentes;

A PARTIR DE CUANDO	NUMERO DE HORAS A REDUCIR	JORNADA MAXIMA LEGAL
A partir del 16 de julio del 2023	Reducción de una hora	Será de 47 horas semanales
A partir del 16 de julio del 2024	Reducción de una hora	Será de 46 horas semanales
A partir del 16 de julio del 2025	Reducción de dos horas	Será de 44 horas semanales
A partir del 16 de julio del 2026	Reducción de dos horas	Será de 42 horas semanales

PARÁGRAFO 1°: Los trabajadores mayores de quince (15) años y menores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana. Los trabajadores mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho (8) de la noche. La jornada de la trabajadora mayor de quince (15) años y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro (4) horas diarias a partir del séptimo (7) mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

PARÁGRAFO 2°: Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, quienes ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo, sin embargo, podrán tener derecho a tiempo compensatorio, si el Empleador así lo decide.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 19 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

PARÁGRAFO 3°: En todo caso solo podrán excederse los límites señalados en el presente artículo cuando medie autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales de trabajo ratificados por Colombia y la legislación laboral vigente, salvo las excepciones establecidas en las leyes del trabajo vigentes.

PARÁGRAFO 4°: Cuando medie fuerza mayor, caso fortuito, amenaza u ocurrencia de algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las instalaciones, maquinas o en la dotación de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, podrá éste elevar el límite máximo de horas de trabajo normal sin permiso del Ministerio de Trabajo, pero bajo condiciones necesarias que eviten que la marcha normal de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** sufra perturbación grave. En tal caso, deberá llevarse un registro de las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con lo aquí establecido.

PARÁGRAFO 5°: **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**; El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 27- JORNADA ESPECIAL: El Empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** o sus secciones 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. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

ARTÍCULO 28- JORNADA DE TRABAJO: **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** y el trabajador acuerdan que la jornada ordinaria de trabajo semanal será de cuarenta y cuatro (42) horas que se realizarán mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas de lunes a sábado, con un día de descanso obligatorio, que será el domingo. El número de horas de trabajo diarias se repartirá de manera variable durante la respectiva semana y que podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias de lunes a viernes tanto en la mañana como en la tarde, y de cuatro (4) horas el sábado en la mañana, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario. **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** establecerá un horario para la toma del almuerzo, en cuyo caso, no será computable como parte de la jornada laboral.

PARÁGRAFO 1°: Salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo, el Empleador no podrá contratar al trabajador para la ejecución de dos (2) turnos en un mismo día, ni aun con el consentimiento de éste.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 20 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

ARTÍCULO 29- HORARIO DE TRABAJO: El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** para todas sus dependencias y sedes en la actualidad existentes o que posteriormente se establezcan dentro del territorio Nacional tanto para el personal administrativo como operativo es el que a continuación se expresa, salvo disposición específica en el contrato de trabajo respectivo:

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

DE LUNES A JUEVES

MAÑANA: DE 7:30 AM A 12:00 M **TARDE:** DE 2:00 PM A 5:00 PM
Períodos de descanso: Mañana: 10 AM (15 minutos). Tarde: 4 PM (15 minutos).

VIERNES

MAÑANA: DE 7:00 AM A 12:00 M **TARDE:** DE 2:00 PM A 5:00 PM

Períodos de descanso: Mañana: 10 AM (15 minutos). Tarde: 4 PM (15 minutos)

SÁBADOS

MAÑANA: DE 8:00 AM A 12:00 M.

TODO EL PERSONAL ASISTENCIAL

El personal Asistencial de la entidad tendrá una jornada laboral especial a convenir con el empleador el cual se estipulará dentro de cada contrato de trabajo o documento anexo.

PARÁGRAFO 1°: En virtud de la naturaleza de las actividades que desarrolla la sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** no permite fijar un horario variable de entrada y salida de sus trabajadores, por lo tanto, esta se reserva la facultad de fijar dicho horario de acuerdo con sus necesidades y conveniencias.

PARÁGRAFO 2°: El Empleador ejercerá el control diario de horarios, con el fin de poder establecer el cumplimiento de estos y aplicar las medidas correctivas en caso de ser necesario.

PARÁGRAFO 3°: Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determine suspensión del trabajador por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, 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.

PARÁGRAFO 4°: En los términos del Canon 3 de la Ley 1857 de 2017, el Empleador, previa solicitud del trabajador, y estudio de la misma, podrá adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 21 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del tercer grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este parágrafo. Lo anterior siempre y cuando no se perturbe el normal desarrollo de la sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** y la necesidad del servicio lo

permita. (Art. 7 ley 2297 del 2023).

PARÁGRAFO 5°: Para las empresas que laboran el domingo, por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado en la fecha que las partes acuerden:

PARÁGRAFO 6°: La presente jornada se modificará de manera gradual con el fin de atender lo determinado en la Ley 2101 de 2021, para tal efecto la empresa informará a todo el personal respecto de las modificaciones que se realicen.

PARÁGRAFO 7°: En los términos del Canon 9 de la Ley 2338 de 2023, el Empleador, previa solicitud de la trabajadora diagnosticada con endometriosis, y estudio de la misma, podrá convenir un horario flexible sobre el horario de trabajo o habilitación de trabajo en casa, con el fin de contribuir en la mejor calidad de vida de esta, así como la satisfacción y motivación de sus trabajadores. En todo caso atendiendo la necesidad del servicio.

PARÁGRAFO 8°: Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.

PARÁGRAFO 9°: En los términos del Canon 46 de la Ley 2466 de 2025, **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** y el trabajador podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador deberá proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 22 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de esta o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

PARÁGRAFO 7º: JORNADA LABORAL FLEXIBLE.

- a.El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa 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 domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (09) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 07 p.m.
- c.En las empresas, factorías o nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de 1991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa 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.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (Artículo 20, literal c), Ley 50 de 1990).

Nota:

- 1.Cuando la naturaleza de la o las labores realizadas por la empresa no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de siete punto siete punto treinta y tres (7.33) horas, o en más de cuarenta y dos (42) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de siete punto treinta y tres (7.33) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) horas a la semana (artículo 165, C.S.T.).
- 2.También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este artículo, en

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 23 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

aquellas empresas que desarrollen labores que, por razón de su misma naturaleza, necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana (artículo 166, C.S.T.).

3. Para implantar los horarios especiales de trabajo señalados en los dos numerales anteriores, lo mismo que la jornada especial contemplada en el párrafo tercero de este artículo, es **ABSOLUTAMENTE** necesaria la aprobación administrativa del Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO VII

REMUNERACIÓN DEL TRABAJO DIURNO, NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO

ARTÍCULO 30- TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO: Toda labor ejecutada por el trabajador en ejercicio de su cargo comprendida entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. se tendrá como trabajo diurno, en tanto que la ejecutada entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. se tendrá como trabajo nocturno, salvo lo dispuesto en el párrafo 1° del artículo 26 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 31- TRABAJO SUPLEMENTARIO: Exceptuando lo establecido en el artículo 26 del presente Reglamento, se tendrá como trabajo suplementario o de horas extras el que exceda la jornada ordinaria de trabajo y no podrá exceder las doce (12) horas semanales o en su efecto dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo. El trabajo suplementario será retribuido económicamente.

ARTÍCULO 32-TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS: la remuneración del trabajo suplementario se liquidará de la siguiente manera:

Trabajo nocturno: por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, salvo que se pacten jornadas, llegado el caso de treinta y seis (36) horas a la semana de acuerdo con el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

Trabajo extra diurno: se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Trabajo extra nocturno: se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

PARÁGRAFO 1°: Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con ningún otro.

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

PARÁGRAFO 3°: El Empleador no reconocerá el pago de trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo exija de sus trabajadores y sean autorizadas por el mismo.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 24 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre el Empleador y sus trabajadores a nueve (09) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARÁGRAFO 4°: En ningún caso el Empleador utilizará los servicios de sus trabajadores menores de edad para realizar trabajo suplementario, nocturno o de horas extras.

PARÁGRAFO 5°: Podrán repartirse las 42 horas semanales de trabajo 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 la constituye trabajo suplementario o de horas extras y será facultativo del empleador adecuar la jornada en los términos de este parágrafo.

PARÁGRAFO 6°: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 7°. CAPACITACIONES: Las capacitaciones que fueren ordenadas y programadas por el Empleador dentro de la jornada laboral son de obligatoria asistencia de conformidad con el artículo 5 del Decreto 1127 de 1991, reglamentario de la Ley 50 de 1990. Las capacitaciones que se deban ejecutar por fuera de la jornada laboral, por orden expresa del Empleador, constituyen trabajo suplementario y también son de obligatorio acatamiento **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** determinará, en cada caso, el horario en que se deberán efectuar las capacitaciones por los trabajadores objeto de estas.

CAPÍTULO VIII DESCANSOS OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 33- DEFINICIÓN: Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

PARÁGRAFO 1°: Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en este reglamento. El descanso en los domingos y demás días expresado en este artículo tienen una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

ARTÍCULO 34- DESCANSO DOMINICAL: El Empleador otorgará un descanso dominical obligatorio remunerado con una duración mínima de veinticuatro (24) horas, al trabajador que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana inmediatamente anterior, no haya faltado al trabajo, o que si faltó lo haya hecho por justa causa comprobada tales como: enfermedad, accidente, calamidad doméstica, fuerza mayor o caso fortuito. O por culpa o disposición expresa del Empleador, Tampoco tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por este mismo día, auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo, o que no haya trabajado algún día de la semana por haber sido sancionado legalmente, encontrarse en licencia no remunerada o por

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 25 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

cualquier otra circunstancia que, a juicio de la Gerencia, los considere como justa causa para la no asistencia al trabajo.

PARÁGRAFO: CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS determinará en cada contrato de trabajo el día de la semana que corresponderá al dominical o descanso obligatorio remunerado de cada trabajador.

ARTÍCULO 35- TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS EN DOMINICALES Y FESTIVOS: La remuneración del trabajo en dominical y festivo se liquidará en la siguiente manera:

Trabajo en domingos y festivos: Se remunera con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Trabajos en domingos y festivos que coincidan con otro día de descanso remunerado: solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

NOTA. El recargo acá estipulado deberá ser incrementado de manera gradual por el empleador conforme la Ley 2466 de 2025, de la siguiente manera:

-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.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025, el empleador se acoja al recargo del 100%.

PARÁGRAFO 1°: La expresión dominical aquí contenida debe entenderse para todos sus efectos como el descanso obligatorio del cual gozaran todos los trabajadores sin discriminación alguna.

PARÁGRAFO 2°: En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

PARÁGRAFO 3°: Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, a destajo 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 4°: La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos al domingo, señalados en el artículo 28 de este Reglamento, se liquidará

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 26 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

PARÁGRAFO 5°: El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal con derecho, o por turnos.
2. Desde el mediodía a las trece (13) horas (1 p.m.) del domingo o día de descanso obligatorio, hasta el mediodía o las trece (13) horas (1 p.m.) del día siguiente al del descanso.

PARÁGRAFO 6°: En los casos de labores ocasionales o transitorias que no puedan ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el 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 36-TRABAJO DOMINICAL OCASIONAL: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario, en cuyo caso tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado, o una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior. El trabajador que labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

ARTÍCULO 37- TRABAJO DOMINICAL HABITUAL: Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labora tres (3) o más domingos durante el mes calendario, en cuyo caso tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 35 del presente Reglamento.

PARÁGRAFO 1°: Cuando se trata de trabajo ocasional o habitual en dominical, el Empleador deberá fijar dentro de sus instalaciones en un lugar público y a la vista, con una anticipación mínima de doce (12) horas, la relación de los trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer de descanso dominical. En esta relación deberá incluirse el día y las horas de descanso compensatorio.

PARÁGRAFO 2°: El empleador **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** no pagará remuneración alguna por trabajo dominical o en día festivo que no haya sido autorizado u ordenado previamente y por escrito, por parte de la Gerencia.

PARÁGRAFO 3°: Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 33 de este Reglamento. Los trabajadores con jornada especial de treinta y seis (36) horas semanales sólo tendrán derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando laboren en domingo.

PARÁGRAFO 4°: Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden remplazarse sin grave perjuicio para el Empleador, deben trabajar los

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 27 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

domingos y los días de fiesta, pero su trabajo se remunerará conforme al artículo 35 de este Reglamento.

ARTÍCULO 38- DESCANSO EN DIAS FESTIVOS: El Empleador otorgará un descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso que están establecidos para los demás trabajadores del sector privado o público: primero (1) enero, seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1) de mayo, veintinueve (29) de junio, veinte (20) julio, siete (7) de Agosto, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, ocho (8) y veinticinco (25) diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del señor, corpus christi, y sagrado Corazón de Jesús.

El descanso remunerado del seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto. Doce (12) octubre, primero (1) de Noviembre, once (11) de noviembre, Ascencio del señor, corpus christi y sagrado corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará el lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

PARÁGRAFO 1º: La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

PARÁGRAFO 2º: Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en este artículo, el empleador suspendiere el trabajo, estará obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado; pero no estará obligado a pagarlo, sino a su compensación en trabajo igual, en días distintos hábiles, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 39- DESCANSO ANUAL: El empleador **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** reconocerá a favor del trabajador un periodo de DESCANSO ANUAL REMUNERADO equivalente a quince (15) días hábiles consecutivos por cada año continuo de labores en funcionalidad de la sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** o proporcionalmente al tiempo trabajado si fuere inferior.

ARTÍCULO 40- PROGRAMACIÓN DEL DESCANSO ANUAL: La época del descanso anual será señalado por el Empleador dentro del año siguiente a aquel en que se haya causado y debe ser concedido oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** dará a conocer al trabajador de manera expresa y con anticipación, la fecha en que se le concederá el descanso anual, indicando la fecha en la que inicia la toma de sus vacaciones anuales y la fecha en la cual debe reintegrarse

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 28 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

a sus labores.

PARÁGRAFO 1°: El Empleador puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época para su descanso anual colectivo y si así lo hiciere para los que en tal época no llevasen un (1) año cumplido de sus servicios, se entenderán que el descanso anual de que gocen será anticipado y se abonará al que se cause al cumplir cada uno el año de servicio.

PARÁGRAFO 2°: El Empleador dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones. El empleador llevará un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado cada trabajador al establecimiento, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en la que las termina, y la remuneración recibida por las mismas.

PARÁGRAFO 3°: El empleado de confianza o de manejo que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un remplazo, perteneciente a la planta personal, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia del Empleador. Si éste no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a remplazarlo, cesa por ese hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente a disfrutar de sus vacaciones.

ARTÍCULO 41- OBLIGATORIEDAD DEL DESCANSO EN TIEMPO: El descanso anual se otorgará en tiempo y el trabajador está obligado a disfrutarlo.

ARTÍCULO 42- INTERRUPCIÓN: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute del descanso anual, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlo.

ARTÍCULO 43- CAUSALES DE INTERRUPCIÓN: Solo se podrán interrumpir las vacaciones por causa de las siguientes situaciones:

- 1.Necesidad o exigencia del servicio
- 2.Incapacidad acreditada por certificado médico expedido por la E.P.S o A.R.L. a la cual se encuentre afiliado el trabajador.
- 3.Licencia generada por maternidad, aborto, o de paternidad, siempre que se acredite como se indica en el numeral anterior.
- 4.Licencia por luto
- 5.Llamamiento a Filas

ARTÍCULO 44- COMPENSACIÓN POR DESCANSO ANUAL NO DISFRUTADO: Es prohibido compensar en dinero las vacaciones, salvo cuando medie autorización expresa del Ministerio de Trabajo en la que se autorice el pago de la compensación solo hasta la mitad de estas y en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria. En todo caso para el pago de dicha compensación se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 29 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

ARTÍCULO 45- RECONOCIMIENTO DE VACACIONES EN CASO DE RETIRO DEL SERVICIO O TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO: El trabajador que cese en sus funciones o haya terminado su contrato de trabajo, sin que hubiera causado las vacaciones por año cumplido, tendrá derecho a que estas se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 46- ACUMULACIÓN: Se podrán desarrollar casos excepcionales de acumulación del descanso anual en los siguientes casos:

- 1.Hasta por dos (2) años: El trabajador gozara anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, que no serán acumulables. Sin embargo, las partes pueden convenir en acumular los días restantes hasta por dos (2) años.
- 2.Hasta por cuatro (4) años: Cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

PARÁGRAFO 1°: Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un (1) año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos aquí previsto.

PARÁGRAFO 2°: Quedan prohibidas la acumulación y compensación, aun parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de las vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado. Cuando para los mayores de dieciocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago sólo se considerará válido si al efectuarlo el Empleador concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados en vacaciones.

PARÁGRAFO 3°: En todo caso de acumulación de vacaciones debe quedar constancia por escrito de los períodos acumulados.

PARÁGRAFO 4°: Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que termina y la remuneración de estas (Artículo 5, Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 47- REMUERACIÓN: Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esta devengado el día en que comiencen a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en los días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 1°: Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio devengado por el trabajador durante el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 30 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

PARÁGRAFO 2°: En los contratos a termino fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Artículo tercero, parágrafo, ley 50 de 1990).

CAPÍTULO X PERMISOS, LICENCIAS Y DEMÁS AUSENCIAS

ARTÍCULO 48- PERMISOS: El empleador **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** otorgará permisos al trabajador para ausentarse de su puesto de trabajo transitoriamente, sin que afecte su salario ordinario, por las siguientes causas:

1. Para desempeñar cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
2. Para ejercer el derecho al sufragio.
3. Por grave calamidad domestica 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.
4. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
5. Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que se avise con la debida oportunidad a la gerencia, y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa
6. Para amamantar al hijo de la trabajadora durante la seis (6) primeros meses de edad de este, hasta por una (1) hora diaria, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua. Este permiso será ejecutado en las zonas establecidas por la empresa para dicha acción
7. Para continuar el proceso educativo, de formación o especialización, del trabajador adolescente, que lo habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión, teniendo en cuenta su orientación vocacional.
8. Por concurrencia al servicio médico correspondiente.
9. Para contraer matrimonio y,
10. Por grados con reconocimiento académico.
11. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 31 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

12. 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.

13. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

14. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

15. Los empleados de **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** 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.

PARÁGRAFO 1º: En los casos de los numerales 4º y 5º, el número de los trabajadores que se ausenten no debe ser tal que perjudique el funcionamiento de la Sociedad CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS.

PARÁGRAFO 2º: En todo caso el trabajador no podrá ausentarse sin haber recibido la autorización escrita de su jefe inmediato la que ha de requerir también el visto bueno de la Gerencia.

PARÁGRAFO 3º: La concesión de la licencia y los permisos antedichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. 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.

2. 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 concederlo hasta un diez por ciento (10%) del total de trabajadores.

3. 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. De todas maneras, 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.

4. Las ausencias por asistencia al servicio médico correspondiente deberá el trabajador

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 32 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

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 médico autorizado deberá comunicarse con anticipación al empleador, salvo los casos de urgencias médicas.

5. 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 no se descontará o compensará al trabajador, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

PARÁGRAFO 4º: Se entiende por calamidad doméstica todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar de este, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral. Por grave debe entenderse un suceso de mucha entidad o importancia.

Para efectos de determinar la extensión temporal durante la cual la licencia por calamidad doméstica debe ser remunerada, la Empresa sopesará las circunstancias y particularidades de la situación concreta: de un lado, debe valorarse la gravedad de la calamidad doméstica en sí misma considerada, la posibilidad de conjurarla en determinado plazo estimado dependiendo del caso, la presencia o ausencia de otros familiares o amigos que contribuyan a superarla, la disponibilidad de recursos materiales en los que pueda apoyarse el trabajador, etc. Y de otro lado, debe tenerse en cuenta también el grado de la afectación del trabajo y de la empresa ocasionada por la suspensión de la relación laboral, la posibilidad fáctica en que esté el empleador de reemplazar temporalmente al trabajador, etc. Así pues, la ponderación de las circunstancias que rodean el caso debe llevar a establecer, bajo criterios de razonabilidad, cuál el lapso mínimo durante el cual debe remunerarse la licencia por grave calamidad doméstica debidamente comprobado.

AVISO: En todos los casos previstos en el numeral anterior, el trabajador deberá comunicar con una antelación de cinco (05) días de anticipación según lo permitan las circunstancias, para que la ausencia pueda remediarse, salvo en el caso de grave calamidad doméstica, evento en el cual el aviso puede ser presentado tres (03) días posterior al hecho o al tiempo de ocurrir y cesar éste.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (01) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

ARTÍCULO 49: En todos los casos previstos en el numeral anterior, el trabajador deberá comunicar con prudencial tiempo de anticipación según lo permitan las circunstancias, para que la ausencia pueda remediarse, salvo en el caso de grave calamidad doméstica, en el cual el aviso puede ser posterior al hecho o al tiempo de ocurrir este.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 33 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

ARTÍCULO 50- PERSMISOS ESPECIALES: El Empleador **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** podrá otorgar permisos (remunerados – no remunerados) o licencias remuneradas al trabajador que así lo solicitó por un término no superior a tres (3) días hábiles por razones personales que interesen al trabajador y que sean de relativa importancia para este, de conformidad con el artículo anterior, siempre y cuando este se pueda sustituir adecuadamente al trabajador que se ausente y que no se cause perjuicio en el desarrollo de las labores a cargo de aquel. Igualmente, El Empleador podrá conceder hasta tres (3) días hábiles de permiso remunerado a sus trabajadores en los siguientes casos:

1. Por nacimiento de un hijo, siempre y cuando el padre no tenga derecho a solicitar la licencia estipulada en el artículo 1. ° de la Ley 755 de 2002.
2. Por enfermedad grave, debidamente comprobada, del cónyuge, compañero o compañera permanente, primer grado de consanguinidad o primero civil del trabajador.
3. Por matrimonio del trabajador.
4. Por destrucción total o parcial de su vivienda.
5. Por cualquier otra causa debidamente comprobada que, a juicio del Empleador, afecte intereses personales o familiares del trabajador. En este caso se requiere el visto bueno del jefe inmediato del trabajador.

PARÁGRAFO 1°: Si se solicita un permiso que excede de tres (3) días hábiles, se examinara si el trabajador tiene días compensatorios pendientes o cuenta con el derecho a disfrutar de su descanso anual, eventos estos en los cuales se procurara que haga uso de dichos descansos en cambio de otorgársele el permiso.

PARÁGRAFO 2°: Cuando la licencia sea superior a quince (15) días corresponderá a la Gerencia su aprobación. En todo caso dicha licencia no será remunerada y no será computable como tiempo de servicios.

PARÁGRAFO 3°: Para que proceda el estudio y aprobación de los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

1. Realizar la correspondiente solicitud ante la Gerencia.
2. Dentro de lo posible, acompañar a la solicitud el documento que soporte la razón justificable del permiso.
3. Una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación al mismo.

PARÁGRAFO 4°: En todo caso el trabajador no podrá ausentarse sin haber recibido la

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 34 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

autorización escrita de su jefe inmediato la que ha de requerir también el visto bueno de la Gerencia, so pena de considerarse falta grave.

ARTÍCULO 50A- PERSMISOS POR FRACCIÓN DE TIEMPO: El Empleador podrá conceder permisos por unidad de tiempo en la jornada diaria de trabajo en los casos no contemplados en el código sustantivo del trabajo o la jurisprudencia laboral, esto, sin que ello sobrepase el termino de 4 horas diarias o media jornada de trabajo diario, en este caso, tal permiso podrá ser remunerado, sin derecho a remuneración o con compensación de las horas objeto de permiso en otro día de la misma semana. Para tal efecto, el trabajador deberá solicitar el mentado permiso por escrito a la dependencia de recursos humanos y/o gerencia con los soportes que justifican el mismo y con una antelación mínima de dos (02) horas antes a su disfrute, indicando si solicita el mismo de manera remunerada, sin remuneración o con compensación de las horas solicitadas. La Gerencia o jefe de recursos humanos deberá resolver dicho pedimento previendo no causar perjuicio a la institución atendiendo las labores a cargo del trabajador, siendo en todo caso facultativo del Empleador su concesión sin que la modalidad solicitada por el trabajador sea óbice para que el empleador lo otorgue de manera distinta a la peticionada.

PARÁGRAFO 1°: En caso de aprobarse el permiso con compensación de tiempo, dicho tiempo solicitado para ausentarse temporalmente de su puesto de trabajo deberá ser desarrollado y/o compensado a la empresa en la jornada semanal en que se presentó el permiso, o en el espacio de tiempo que se determine por el Empleador, sin que en ningún caso constituya trabajo suplementario.

PARÁGRAFO 2°: En todo caso el trabajador no podrá ausentarse sin haber recibido la autorización escrita de su jefe inmediato la que ha de requerir también el visto bueno de la Gerencia, so pena de considerarse falta grave.

ARTÍCULO 51 – DÍA DE LA FAMILIA: En los términos del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, El empleador **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** otorgará a sus empleados una jornada semestral con el fin de que los mismos puedan compartir con su familia en un espacio determinado y suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Para tal efecto, el Empleador mediante comunicado dirigido a los trabajadores informará el día semestral que se utilizará para tal efecto, así como el espacio estipulado para ello.

PARÁGRAFO 1°: En caso de que el Empleador no pueda y/o logre gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

ARTÍCULO 52- LICENCIA POR MATERNIDAD: La trabajadora que se encuentre en estado de embarazo deberá estar afiliada al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud. Tendrá derecho a una licencia remunerada de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. La Licencia de maternidad preparto será

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 35 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutarlas dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

En cuanto a la licencia de maternidad posparto, esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en líneas anteriores.

En todo caso, de las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente.

Para gozar de la licencia de maternidad, la trabajadora debe presentar al Empleador **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** un certificado médico, en el cual debe constar:

- 1.El estado de embarazo de la trabajadora.
- 2.La indicación del día probable del parto.
- 3.La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, la trabajadora puede iniciarlas dos (2) semanas antes si así lo desea. En todo caso deberá obligatoriamente iniciarla una (1) semana antes del parto.

PARÁGRAFO 1°: La licencia que para la madre biológica trata el presente artículo, se hace extensiva en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre por adopción del menor, asimilando la fecha de parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. De igual manera la licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley 1822 de 2017 para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

PARÁGRAFO 2°: Si por alguna razón, el parto se da y la trabajadora no había iniciado su descanso remunerado, a partir del parto iniciaran las dieciocho (18) semanas de descanso.

PARÁGRAFO 3°: En la licencia de maternidad para madres de niños prematuros, se tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas, para lo cual, la trabajadora deberá anexar certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 36 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

término, con el fin de determinar en cuantas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.

PARÁGRAFO 4°: Cuando se trate de trabajadoras con parto múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el parágrafo anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más, quedando en veinte (20) o incluso más, si el nacimiento es prematuro tal como se indica en el parágrafo anterior.

PARÁGRAFO 5°: El Empleador está en la obligación de conservar en el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados por maternidad o en caso de aborto, señalados en los artículos 236 y 237 del Código Sustantivo del Trabajo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el Empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.

PARÁGRAFO 6°: La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

ARTÍCULO 53- LICENCIA EN CASO DE ABORTO: La trabajadora que en el curso de su embarazo sufra aborto o parto prematuro no viable, tendrá derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso, para lo cual deberá presentar un certificado médico en el cual conste la afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, con indicación del día en que haya tenido lugar, y el tiempo de reposo que necesita la trabajadora, según lo determine el médico de la EPS.

ARTÍCULO 54- DESCANSO REMUNERADO POR LACTANCIA: El Empleador **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** concederá a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno (1), dentro de la jornada ordinaria laboral para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua. Sin embargo, se podrán conceder más descansos de los aquí establecidos si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

PARÁGRAFO 1°: El Empleador **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** deberá adecuar un espacio para que las mujeres en período de lactancia que laboren allí cumplan esa función. En ellas se podrá extraer la leche materna, asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral.

ARTÍCULO 55- LICENCIA POR PATERNIDAD: El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos (02) semanas de licencia remunerada de paternidad, y opera para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera. El único soporte valido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 37 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

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

PARÁGRAFO 1°: La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la correspondiente EPS, para lo cual se requeriría que el padre haya estado cotizando efectivamente las semanas correspondientes al periodo de gestación, en los términos en que se reconocen la licencia de maternidad.

PARÁGRAFO 2°: Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

PARÁGRAFO 3°: En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia de maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

PARÁGRAFO 4. Se prohíbe el despido por parte de **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes. (Ley 2141 de 2021)

ARTÍCULO 55A- LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en la Ley 2114 de 2021. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

PARÁGRAFO 1°: La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 38 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de esta

5. estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 2°: Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, los beneficiarios deberán cumplir con los requisitos estipulados en el parágrafo 4 del artículo 2 de la Ley 2114 de 2021.

ARTÍCULO 55B- LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

PARÁGRAFO 1°: La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.

2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.

3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.

4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo, así como en el parágrafo 4 del presente artículo.

PARÁGRAFO 2°: Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, los beneficiarios deberán cumplir con los requisitos estipulados en el parágrafo 5 del artículo 2 de la Ley 2114 de 2021.

ARTÍCULO 56- LICENCIA POR LUTO: El Empleador **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su conyugue. Compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por un luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad domestica no incluye la

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 39 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

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.

CAPÍTULO XI SALARIO

ARTÍCULO 57- DEFINICIÓN: Constituye salario no solo 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. El Empleador **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** y el trabajador convendrán lo relativo al salario que haya de corresponder al trabajador, teniendo en cuenta sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por unidad de obra o a destajo y por tarea, pero siempre respetando el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

PARÁGRAFO 1°: El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que él autorice previamente y por escrito.

PARÁGRAFO 2°: El pago del salario cubre el de los días domingo, festivos, y descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el mes.

PARÁGRAFO 3°: Queda prohibido el pago del salario en mercancías, fichas u otros medios semejantes, a menos que se trate de una remuneración parcialmente suministrada en especie tales como alojamiento, vestido y alimentación para el trabajador y su familia.

PARÁGRAFO 4°: El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso, pero si podrá servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley.

PARÁGRAFO 5°: Durante la vigencia del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del Empleador **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**.

PARÁGRAFO 6°: De todo pago, el trabajador de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** firmará los respectivos recibos o comprobantes individuales o colectivos, según lo disponga el Empleador **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**.

PARÁGRAFO 7° CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS determinará los salarios según la escala salarial que disponga.

PARÁGRAFO 8° COMISIONES: Las comisiones serán otorgadas aquellos trabajadores que hayan firmado un anexo al contrato, por metas de cumplimiento.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 40 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

PARÁGRAFO 9° Con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración, **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** llevará un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual. (Art. 5 Ley 1496 de 2011).

PARÁGRAFO 10° Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 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. (Ley 1393 de 2010)

ARTÍCULO 57- SALARIO INTEGRAL: Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, valdrá la estipulación escrita de un (1) salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, más el factor prestacional correspondiente al Empleador **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** 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.

PARÁGRAFO 1°: El salario integral no estará exento de las cotizaciones al sistema integral de Seguridad Social en Salud, ni los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades. Los aportes se disminuirán en un treinta (30%). El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esta fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 58- SALARIO EN ESPECIE: Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** pueda suministrar al trabajador o a su familia. El salario en especie debe valorarse y estipularse expresamente en el contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir o conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario Mínimo Legal Mensual Vigente, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 59- LUGAR Y TIEMPO DE PAGO: El Empleador **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** efectuará el pago en el lugar donde el trabajador preste sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese.

ARTÍCULO 60- PERÍODOS DE PAGO: El Empleador **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** pagará al trabajador el salario en dinero de forma mensual, en moneda legal colombiana, a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al periodo en que se causen. Los de jornales, si

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 41 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

los hubiere, al vencimiento de cada semana. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se sucedan en el mes. Los de jornales, si los hubiere, al vencimiento de cada semana. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se sucedan en el mes.

PARÁGRAFO 1°: El Empleador pagará el salario mínimo que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que, por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, es decir, proporcionalmente al trabajo realizado. Siempre con la salvedad para los contratos de trabajo con menores de edad.

PARÁGRAFO 2°: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado, o a más tardar con el salario de la quincena siguiente.

CAPÍTULO XII RETENCIONES Y DEDUCCIONES

ARTÍCULO 61- PROHIBICIONES: El Empleador **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** no podrá deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden escrita del trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial.

Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo, deudas del trabajador para con el Empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes, indemnización por daños ocasionados a los locales, maquinas, materias primas o productos elaborados, o pérdidas o averías de elementos de trabajo, avances o anticipos de salario, entrega de mercancías, provisión de alimentos, y precio de alojamiento.

Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente o el Salario Convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres (3) meses.

ARTÍCULO 62-DESCUENTOS PERMITIDOS: El Empleador **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** podrá, sin perjuicio de lo antecedido, realizar descuentos y retenciones permitidos por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal, cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el Reglamento de Trabajo debidamente aprobado. Sin embargo, cuando medie autorización escrita del Inspector de Trabajo, a solicitud del trabajador, y previa calificación de cada caso, El Empleador **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** podrá hacer préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, aunque el total de la deuda supere el monto del salario en tres (3) meses. En dicha autorización se deberá fijar la cuota que puede ser objeto de deducción o compensación, y el plazo para la amortización gradual de la

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 42 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

deuda.

CAPÍTULO XIII DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 63-DERECHOS DE LOS TRABAJADORES: El trabajador en sus relaciones de trabajo en la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** tendrá los siguientes derechos:

- 1.Mantener dentro la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** un puesto de trabajo que solo perderá por las causas previstas en la legislación laboral vigente, el contrato de trabajo y el presente Reglamento.
- 2.Tener acceso en su sitio de trabajo, a elementos e instrumentos adecuados cómodos, seguros e higiénicos que le permitan la realización de las labores asignada,
- 3.Recibir del Empleador, cuando sean necesarios para el desempeño de sus funciones, las dotaciones de acuerdo con los requerimientos del cargo y las necesidades de seguridad y salud en el trabajo y conforme a las reglamentaciones que para su entrega y uso se establezcan.
- 4.Contar con la protección necesaria contra los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, en forma que garantice razonablemente la seguridad y la salud del trabajador.
- 5.Recibir oportunamente el pago del salario ordinario en la forma y condiciones estipuladas en el contrato de trabajo y en el presente reglamento, así como las prestaciones sociales a que tenga derecho.
- 6.Disfrutar de la Seguridad Social en la forma y condiciones previstas en la ley.
- 7.Gozar de estímulos e incentivos morales y pecuniarios.
- 8.Obtener el reconocimiento y pago las prestaciones sociales consagradas en la ley.
- 9.Ejercer y desarrollar libremente el derecho de asociación, según lo determine la ley.
- 10.Obtener los permisos y licencias que le permitan ausentarse de su puesto de trabajo manteniendo su condición de trabajador por las causas y con los procedimientos previstos en este reglamento.
- 11.Ser informado sobre los avances y perspectivas de la Sociedad CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS y en especial del área de trabajo en la cual se desenvuelva el trabajador.
- 12.Exigir de sus superiores y demás compañeros de trabajo un trato cordial, digno, respetuoso y culto.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 43 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

13. Presentar por el conducto regular, ante el funcionario competente, las quejas, reclamos o sugerencias que crean convenientes.

14. Participar en los programas de educación y capacitación planeados por el Empleador, así como en los demás eventos a que sea convocado

15. Disfrutar de los descansos remunerados en los días dominicales y festivos.

PARÁGRAFO 1°: El ejercicio y disfrute de derechos estará sujeto al cumplimiento de los deberes del trabajador.

ARTÍCULO 64- DEBERES DEL TRABAJADOR: El trabajador en sus relaciones de trabajo en la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** deberá:

1. Realizar personalmente la labor que le haya sido asignada, en los términos estipulados.

2. Observar los preceptos del presente Reglamento.

3. Acatar y cumplir las instrucciones que de modo general y particular le impartan sus superiores, según el orden jerárquico establecido.

4. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

5. Asistir a las capacitaciones y/o reuniones programadas por la empresa, para el ejercicio del buen desempeño de las labores contratadas, cumpliendo con los horarios establecidos y con los objetivos y tareas asignados.

6. Marcar individualmente en el sistema biométrico de huella digital, el ingreso al iniciar el turno, y la salida al finalizar el turno.

7. Informar inmediatamente, cualquier evento justificado que le impida presentarse a laborar.

8. Reportar inmediatamente las incapacidades laborales al empleador, y entregar los soportes originales de las incapacidades con la copia de la historia clínica correspondiente, dentro de los primeros tres (3) días desde el inicio de la incapacidad.

9. Laborar de conformidad con la jornada ordinaria de trabajo, horario y/o turnos establecidos por el Empleador.

10. Llegar oportunamente al sitio de trabajo, cumplir el horario establecido y abstenerse de faltar al trabajo sin justa causa o impedimento de fuerza mayor o caso fortuito o sin permiso de una autoridad superior.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 44 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

11. Presentarse al puesto del trabajo en óptimas condiciones mentales, no alteradas por estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas adictivas o con las condiciones físicas de haberlas consumido.
12. Abstenerse de consumir tabaco y/o sus derivados dentro de las instalaciones de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** y en horario laborable.
13. Colocar al servicio del Empleador toda su capacidad de trabajo, en el cumplimiento de las funciones propias de la labor encomendada, en procura del mejor desarrollo de las actividades asignadas.
14. Mantener relaciones respetuosas y buen trato con sus superiores y demás compañeros de trabajo, así como favorecer un clima cordial y culto de trabajo y evitar proferir insultos, groserías, malos tratos y cualquier tipo de agresión tanto física como verbal y divulgar asuntos que vayan en contra de la dignidad de estos o que afecten su vida privada.
15. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los elementos, instrumentos, maquinaria, equipos, herramientas o útiles de trabajo que le hayan sido facilitados para el cumplimiento de la labor encomendada.
16. Observar la mayor diligencia y cuidado en la ejecución de la labor, prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para lo cual deberá acatar las normas de seguridad y salud en el trabajo que se encuentran establecidas por el Empleador.
17. Prestar la colaboración y la solidaridad posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen los activos del Empleador, del personal que allí trabaja y de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**.
18. Mantener un comportamiento adecuado en su puesto de trabajo.
19. Identificarse de acuerdo con la naturaleza del cargo asignado por el Empleador.
20. Para el desarrollo de sus actividades cuidar de su presentación personal, vestir con pulcritud y esmero y mantener a la vista el carné que se le asigne.
21. Permanecer en el sitio de trabajo o de reunión con los compañeros sin armas de cualquier clase y abstenerse de llevar elementos explosivos o sustancias enervantes o adictivas que pongan en peligro a las personas u objetos.
22. Ser honesto en todas las actuaciones y no manejar en forma tendenciosa o mal intencionada información que perjudique al Empleador, la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, a los clientes y/o a sus compañeros de trabajo.
23. Mantener absoluta reserva de todos los conocimientos e informaciones que adquiera en

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 45 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

desarrollo y cumplimiento de su trabajo.

- 24.No prestar directa o indirectamente servicios personales de trabajo a otras empresas, ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio durante la vigencia del contrato de trabajo.
- 25.Realizar con diligencia y exactitud los procedimientos operativos y administrativos propios de su cargo.
- 26.Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del Empleador o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
- 27.Registrar en las oficinas del Empleador su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
- 28.Custodiar y cuidar la documentación que por razón de su cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos.
- 29.Vigilar y salvaguardar los bienes y valores encomendados y cuidar de que sean utilizados debida y racionalmente, de conformidad con los fines a que han sido destinados.
- 30.Denunciar los delitos, contravenciones y faltas que tuviere conocimiento.
- 31.Responder por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir oportunamente cuenta de su utilización.
- 32.Poner en conocimiento del superior los hechos que pueden perjudicar al Empleador, la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, a los clientes y las iniciativas que se estimen útiles para el mejoramiento del servicio.
- 33.Entregar al jefe inmediato a la terminación del contrato cualquiera que sea su causa. Todos los elementos de oficina, instrumentos, maquinaria, equipos, herramientas o útiles de trabajo que le hayan sido facilitados para el cumplimiento de la labor encomendada y/o que tuviera a su cargo. Si se trata de un trabajador de manejo, deberá hacer entrega de todas las responsabilidades otorgadas y afines a la naturaleza de su cargo, a la persona que el Empleador designe para el efecto.
- 34.Cumplir con lo establecido en los manuales, reglamentos, contratos de trabajo y de más normas aplicables.
- 35.Respeto y subordinación para con sus superiores.
- 36.Recibir, aceptar y cumplir las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y el comportamiento laboral en general, con la verdadera intención de

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 46 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho del Empleador.

37. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, siendo prohibido ausentarse sin permiso del respectivo jefe inmediato.
38. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo y para evitar accidentes de trabajo.
39. Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del Empleador, la administradora de riesgos laborales.
40. Cumplir las normas establecidas en SGSSG “sistema de gestión, seguridad y salud en el trabajo”.
41. Cumplir con el plan de PGRS “plan de gestión de recolección de residuos sólidos”.
42. Usar las barreras de protección establecidas en el manual de bioseguridad- guantes, tapabocas, gorro.
43. Cumplir los horarios establecidos de entrada y salida de la empresa marcando tanto la entrada como la salida en el sistema de control que la empresa determine.
44. Usar el uniforme de la institución solo en horas laborales y portarlo de manera adecuada.
45. Asistir a las capacitaciones organizadas por la institución.
46. Llegar a laborar todos los días en una excelente presentación personal e higiene,
47. Cumplir con los protocolos establecidos para cada procedimiento.
48. Cumplir con los horarios establecidos para la realización de cada procedimiento que se le asigne.
49. Entregar debidamente el turno al trabajador que deba sucederle con la labor, haciendo inventarios de los insumos, equipos y medicamentos de los pacientes que tenía bajo su custodia. Si pasados 15 minutos, no le ha sido posible entregar la labor al trabajador que le correspondía, debe dar aviso al jefe inmediato de la situación para poder retirarse.
50. Solicitar los cambios de turno con 48 horas de anticipación, en el formato estipulado por la empresa para tal fin, debidamente firmado por las personas implicadas en el cambio de turno y autorizado por el jefe directo.
51. Portar el carné que otorga el empleador y presentarlo en todas las ocasiones en que se le exija por razones de cualquier control.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 47 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

52. Tener un buen comportamiento y actitud en el trabajo, integridad, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso.

53. No ingerir alimentos, bebidas y/o fumar en las áreas de trabajo y mientras se desarrolla el mismo.

54. Realizar los exámenes de conocimiento, aptitudes, físico – profesional y de salud de ingreso – egreso

55. Comunicar oportunamente al empleador todo accidente o incidente de trabajo, y así mismo acatar las instrucciones y tratamientos ordenados por el medico tratante de la EPS o ARL, en caso de incapacidad por enfermedad general o accidente de trabajo.

ARTÍCULO 65- PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR: Al trabajador de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** le está prohibido:

1. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de trabajo o suspensión de labores injustificadas o intempestivas del trabajo o coartar la libertad para el ejercicio de este.

2. No realizar personalmente la labor asignada en los términos estipulados por el órgano competente.

3. Incitar con declaraciones a los demás trabajadores a no llegar oportunamente el sitio de trabajo. Incumplir el horario establecido y faltar al trabajo sin justa causa. O a participar en la celebración de estas conductas o sumarse a las mismas.

4. Sustraer de los establecimientos y sitios de labor los documentos, útiles y demás bienes de trabajo de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** salvo aquellos que con la autorización expresa de autoridad superior y por razones especiales se le faculte.

5. Sustraer o utilizar los aplicativos o bases de datos de la empresa, para actividades diferentes a las inherentes a sus funciones asignadas.

6. Utilizar los elementos suministrados por el Empleador o que estén a cargo de esta para fines distintos al trabajo.

7. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro o perjudique la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, maquinas, elementos y demás bienes y personas ubicadas en el sitio de trabajo.

8. Realizar colectas, rifas, ventas y demás, o permitir que otras personas lo hagan, salvo autorización expresa del Gerente.

9. Divulgar las informaciones de carácter confidencial.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 48 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

10. Proporcionar dato inexacto u omitir información que tenga incidencia en su vinculación al cargo, sus promociones o ascensos.
11. Percibir dadas, dinero o cualquier tipo de recompensa directamente y a través de un tercero que tenga como contraprestación algún acto doloso o conducta intencional, información reservada y en general cualquier acto que perjudique los intereses del Empleador, la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, o de los clientes.
12. Ejercer actos de coacción sobre compañeros, usuarios, directivos, autoridad o cualquier particular a fin de conseguir provecho personal o para terceros o para que proceda en determinado sentido.
13. Permitir, tolerar, o gestionar directa o indirectamente cualquier acto o conducta que perjudique al Empleador, la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, o a los clientes.
14. Agredir verbal o físicamente a los demás trabajadores de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**.
15. Hacer uso indebido de los elementos de protección personal proporcionados por el Empleador para prevenir accidentes de trabajo.
16. Incumplir cualquier decisión judicial, administrativa, contravencional de policía o disciplinaria u obstaculizar su ejecución.
17. Proporcionar información sobre asuntos del Empleador, la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, o de los clientes, cuando no está facultado para hacerlo.
18. Cualquier otro acto que atente de manera grave contra el buen desarrollo de las actividades propias de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**.
19. Las prohibiciones estipuladas en el contrato individual del trabajo o, las determinadas de forma escrita o verbal por el Empleador.
20. Permitir el ingreso de personas ajenas al personal y curso normal de la empresa a las instalaciones de esta sin el previo consentimiento del Empleador.
21. Ingerir alimentos, bebidas y/o fumar en las áreas de trabajo y mientras se desarrolla el mismo.
22. Hablar o chatear por el teléfono en horas laborales, así como el uso de cualquier equipo electrónico que pueda distraer al trabajador de las funciones asignadas.
23. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 49 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

directivo, los compañeros de trabajo y clientes.

24. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones de sus labores, cuando tales hechos tengan carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.
25. Interponer obstáculos de cualquier naturaleza, para que el trabajo propio o de otros trabajadores o máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempos fijados por el empleador.
26. Revelar los secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
27. Retener dineros.
28. Hacer efectivo cheques recibidos para o a nombre del empleador sin autorización de este.
29. Autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses del empleador.
30. Negociar bienes o mercancías del empleador en provecho propio.
31. Desarrollar actitudes nocivas que puedan afectar los intereses del empleador o su reputación.
32. Presentar cuentas de gastos no realizados o sobrefacturados.
33. Utilizar el nombre de la empresa, su papelería, membretes, logos o marcas registradas, sin la debida autorización.
34. Retirar o permitir retirar, sin autorización para ello, elementos, maquinas, útiles o mercancía, de las instalaciones donde labora, de propiedad del empleador.
35. Todas las demás prohibiciones contempladas en el contrato de trabajo, higiene, seguridad industrial y aquellas que por convenio entre las partes u “otro si” se estipulen.
36. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
37. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
38. Faltar total o parcialmente 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.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 50 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

- 39.** Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
- 40.** Referirse en malos términos o utilizar de palabras soeces o despectivas respecto a los compañeros de trabajo, los usuarios, los jefes, los subalternos o los proveedores en el sitio u horario de trabajo, o en sus actividades lúdicas o de formación programadas por la empresa.
- 41.** Asumir responsabilidades, funciones o tomar decisiones que no competen a la labor contratada y que afecten directa o indirectamente al empleador.
- 42.** Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido.
- 43.** Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas.
- 44.** Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
- 45.** Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que el Empleador pone a su disposición para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo.
- 46.** Realizar a favor de personas diferentes al Empleador cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo.
- 47.** Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos del Empleador.
- 48.** Dejar de marcar el equipo de control de ingreso y salida, realizar la de otro trabajador, sustituir a éste en cualquier forma irregular y sin autorización previa.
- 49.** Confiar a otro trabajador sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, los instrumentos, equipos y materiales del empleador.
- 50.** Vender, cambiar, prestar, negociar o sustraer en cualquier forma, algún objeto (equipos, instrumentos, medicamentos, etc.) de propiedad del empleador.
- 51.** Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso del jefe inmediato y sin autorización expresa de éste.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 51 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

52. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle con la labor, Si pasados 15 minutos, no le ha sido posible entregar la labor al trabajador que le correspondía, debe dar aviso al jefe inmediato de la situación para poder retirarse.
53. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre del empleador.
54. Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
55. El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente.
56. Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas.
57. Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo.
58. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
59. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle con la labor, Si pasados 15 minutos, no le ha sido posible entregar la labor al trabajador que le correspondía, debe dar aviso al jefe inmediato de la situación para poder retirarse.
60. Se prohíbe el uso de los uniformes, suministrados por el patrono, en sitios públicos diferentes al sitio de trabajo como por ejemplo (discotecas, bares, etc).
61. Se prohíbe las demostraciones afectuosas y de cariño entre compañeros tales como besos, abrazos entre otras, dentro de las instalaciones de la empresa.
62. Se prohíbe dormir durante los turnos de trabajo.

ARTÍCULO 66- DEBERES DEL EMPLEADOR: El empleador en sus relaciones para con el trabajador deberá:

1. Poner a disposición de los trabajadores un sitio de trabajo, elementos e instrumentos adecuados, cómodos, seguros e higiénicos que le permitan la realización de las labores asignadas.
2. Procurar a los trabajadores elementos y dotaciones de acuerdo con los requerimientos del cargo y las necesidades de seguridad y salud en el trabajo que permitan la debida protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice su seguridad y salud.
3. Pagar la remuneración pactada en los términos y formas estipuladas en el contrato de trabajo y en el presente Reglamento.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 52 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

4. Suministrar a los trabajadores que tengan derecho la dotación exigida por ley, cada cuatro (4) meses, teniendo en cuenta que su remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente.
5. Presentar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para el caso la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** mantendrá lo necesario según lo reglamentado por la autoridad sanitaria competente.
6. Afiliar a los trabajadores al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud y Pensión y Fondo de Cesantías, en la EPS y AFP que el trabajador libremente escoja. Así mismo a Caja de Compensación Familiar a la cual el Empleador se encuentre afiliada.
7. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
8. Conceder al trabajador las licencias y/o permisos necesarios y en los términos establecidos en el presente Reglamento y así mismo conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los mismos.
9. Expedir al trabajador que lo solicite, una certificación en que conste el tiempo de servicio, clase de labor y salario devengado.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conservar el puesto a los trabajados que estén disfrutando de los descansos remunerados, permisos y/o licencias, contemplados en el presente Reglamento.
12. Llevar un registro de inscripción de los trabajadores menores de edad al servicio del Empleador, con indicación de la fecha de nacimiento.
13. Realizar inspecciones en cualquiera de sus instalaciones y/o dependencias cuando existan serios indicios de posesión, consumo y/o comercialización de sustancias psicoactivas-
14. Cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento.
15. Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato una certificación en que consten el tiempo de servicios prestados, la índole de la labor y el salario devengado, e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta en el consultorio del médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
16. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar sus servicios lo

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 53 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

17.A la terminación del contrato, si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.

18.Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

19.Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

20.Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de sus descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

21.Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.

22.Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

23.Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, 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, suministrarles 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 la empresa (Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.).

24.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 2o de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** 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.

25.Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 54 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

26.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.

27.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.

28.Garantizar el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual.

29.Garantizar igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.

ARTÍCULO 67-PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR: Se prohíbe a la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS:**

1.Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores de la Sociedad CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS sin autorización previa escrita de estos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los casos considerados expresamente en la Ley y los siguientes

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 del Trabajo. Es decir, en los casos de multas; retenciones por concepto de cuotas sindicales, cooperativas o cajas de ahorro; aportes al Instituto de los Seguros Sociales o a las Entidades Promotoras de Salud del sector privado; aportes a los Fondos de Pensiones, retención en la fuente y pago de impuestos; deducciones por conceptos de préstamos, anticipos de salarios en los casos autorizados por los inspectores de Trabajo; y en los casos de cuotas sindicales extraordinarias decretadas por las asociaciones sindicales.

b.Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la Ley las autorice.

c.En cuanto a la cesantía, el Empleador puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.

2.Coartar, limitar o presionar en cualquier forma al trabajador de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** en su libertad para trabajar o afiliarse a un sindicato o permanecer en el, o

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 55 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

retirarse.

- 3.Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o vivieres en almacenes que establezca el Empleador.
- 4.Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- 5.Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- 6.Imponer a los trabajadores de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** obligaciones de carácter religioso o político, o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- 7.Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- 8.Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- 9.Employar en las certificaciones laborales, signos laborales, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** que se separen o sean separados de su cargo.
- 10.Cerrar intempestivamente la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**. Si esta así lo hiciere deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el tiempo que dure cerrada la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**.
- 11.Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** 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 directo.
- 12.Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** o que ofenda su dignidad o la de sus familiares.
- 13.Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo a **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación debido a la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 56 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

14. 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. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para que **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** disminuya su salario, ni desmejore sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
15. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
16. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
17. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
18. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

CAPÍTULO XIV

SEGURIDAD SOCIAL, SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, Y PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

ARTÍCULO 68- SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL: De conformidad con lo establecido en la ley 100 de 1993, los trabajadores de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** tienen derecho a escoger libremente el sistema de Seguridad Social en Salud y Régimen de Pensiones.

ARTÍCULO 69- OBLIGATORIEDAD: Es obligación del Empleador velar por la salud, seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con el sistema de Gestión y Salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

PARÁGRAFO: CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, específicamente perros y gatos.

El ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico será permitido por **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** siempre y cuando el trabajador o la trabajadora presente el certificado que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional. El documento deberá ser emitido por un profesional de psicología o psiquiatría.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 57 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

ARTÍCULO 70- COTIZACIONES AL SISTEMA INTEGRAL DE SEGURIDAD SOCIAL: Durante la vigencia de la relación laboral, deberán efectuarse cotizaciones obligatoriamente al Régimen General de Pensiones y al sistema de Seguridad Social en Salud, como lo prescriben las normas que regulan la materia.

ARTÍCULO 71- INFORMACIÓN DE INCAPACIDADES: Siempre que un trabajador de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** se encuentre en un estado de salud deficiente deberá informar a su jefe inmediato, o quien haga sus veces; en caso de ser incapacitado deberá legalizar la incapacidad correspondiente ante la dependencia encargada de generar la nómina igualmente cuando ocurra un accidente de trabajo deberá reportarlo inmediatamente allí mismo, para que se haga el reporte debido a la respectiva ARL.

PARÁGRAFO 1º: En caso de no reportar la enfermedad y la respectiva incapacidad o el accidente de trabajo, no asistiendo al lugar de trabajo se tendrá como injustificada, con las consecuencias correspondientes, salvo que demuestre imposibilidad absoluta para dar el aviso y someterse a un examen en la oportunidad correspondiente.

PARÁGRAFO 2º: Los servicios médicos que requieran los trabajadores de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** serán prestados por la EPS o ARL a la cual estén afiliados.

ARTÍCULO 72- EXAMENES Y TRATAMIENTO: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el medico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordena el Empleador en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero de la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esta negativa. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general y del médico que los haya atendido o examinado y, en particular, a las que ordene el Empleador, o el médico de esta, así:

- a.El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba el Empleador o la Institución Prestadora de Servicios de Salud, en su caso, en los períodos que aquélla fije.
- b.El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene el Empleador y, en caso de enfermedad, debe seguir las instrucciones y tratamientos que ordene el médico correspondiente.
- c.El trabajador que sin justa causa se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 73- INCUMPLIMIENTO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, que le hayan comunicado por escrito, facultan al Empleador para la

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 58 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el debido proceso.

ARTÍCULO 74-ACCIDENTE DE TRABAJO: En caso de accidente de trabajo, el jefe inmediato o quien haga sus veces, ordenara inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada o facilitación de un médico si fuere necesario o la ARL que haya elegido el Empleador y tomara todas las demás medidas necesarias y suficientes que se consideren convenientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, informando del mismo a la EPS y ARL respectivas.

PARÁGRAFO 1°: En caso del más leve incidente, el trabajador deberá comunicarlo inmediatamente al jefe inmediato, o a su representante, o a quien haga sus veces para que provea la asistencia médica y tratamiento oportuno a seguir.

PARÁGRAFO 2°: La Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** no se hará responsable de ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave del trabajador, pues solo estará obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá por la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente a causa de no haber dado el trabajador aviso correspondiente, o haberlo demorado injustificadamente.

PARÁGRAFO 3°: El trabajador que solicita autorización de su jefe inmediato, para asistir a citas médicas programadas como especialistas o servicios de urgencia en sus EPS, debe una vez atendido reanudar a su puesto de trabajo, a excepción de que sea incapacitado por su diagnóstico, en cuyo caso deberá presentar dentro de las cuarenta y ocho horas las incapacidades correspondientes.

Si el trabajador una vez atendido su cita médica y/o urgencia, y no se incorpora a su puesto de trabajo nuevamente, y no posee excusa médica alguna, se considerará abandono de su puesto y por ende una falta grave, trayendo consigo las consecuencias legales a que diera lugar.

ARTÍCULO 75- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Los trabajadores de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** deben someterse a todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo que prescriban las autoridades del ramo en general, para la 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.

PARÁGRAFO 1°: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de SG SST de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 76- SISTEMA DE GESTIÓN Y SALUD EN EL TRABAJO: La Sociedad **CLINICA DE**

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 59 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

OJOS DEL TOLIMA SAS es responsable de la seguridad y salud de los trabajadores. Cuando la prestación del servicio se deriven actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran un adiestramiento particular en cuanto a la prevención del riesgo, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato de trabajo que se celebre entre la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** y el trabajador se determinara expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones.

PARÁGRAFO 1º: En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenara inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomara todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.P.

PARÁGRAFO 2º: 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, indicara, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 77- ARL: Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, deberá ser informado a la ARL y EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, en forma simultánea, dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o de haber sido diagnosticada la enfermedad.

PARÁGRAFO 1º: La Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** y los trabajadores de esta, deberán sujetarse a la normatividad vigente que para el efecto defina el legislador en materia de Riesgos Laborales.

PARÁGRAFO 2º: De todo accidente de trabajo se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombres de los testigos, si los hubiere, y en forma sintética lo que éstos puedan declarar.

CAPÍTULO XV ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 78- ORDEN JERÁRQUICO: El trabajador aceptara la existencia de autoridades superiores a las cuales está sujeto, quienes organizaran el trabajo de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, dirigirán la ejecución de sus funciones, impartirán las instrucciones pertinentes, garantizaran el orden y ejecutaran la función disciplinaria sin perjuicio del derecho a la crítica seria, respetuosa y responsable que el trabajador tiene frente a dichas autoridades. De conformidad con los empleos existentes en la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, el orden jerárquico en orden descendente es el siguiente:

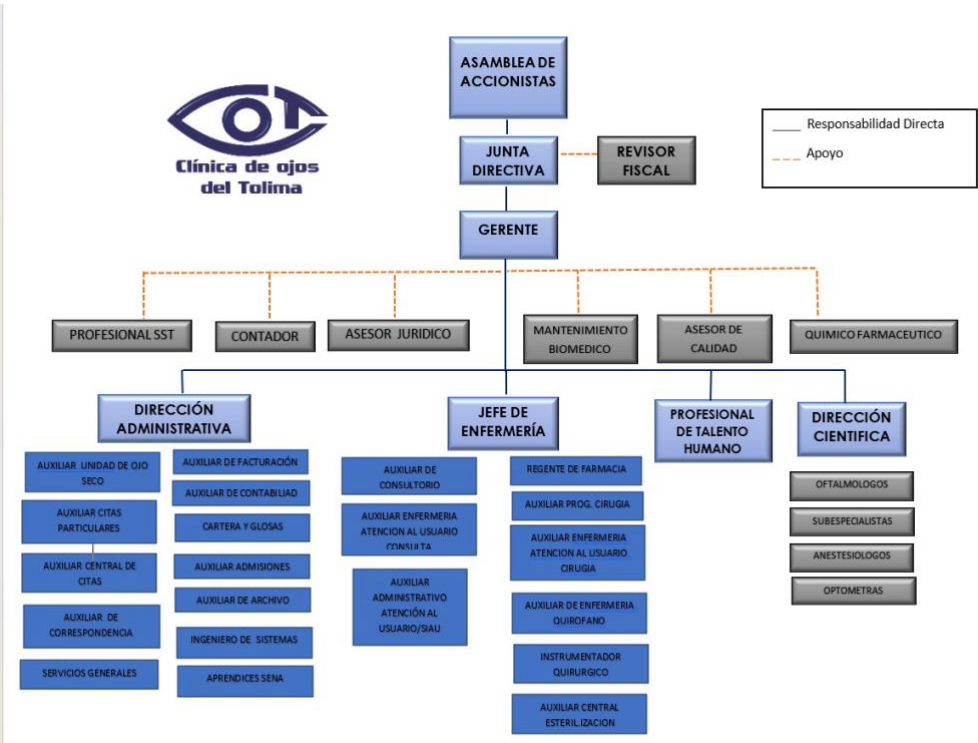
PRIMER NIVEL: Asamblea de Socios.

SEGUNDO NIVEL: Junta Directiva.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 60 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

- TERCER NIVEL: Gerente.
- CUARTO NIVEL: director Administrativo.
- QUINTO NIVEL: director de Calidad.
- SEXTO NIVEL: director Científico.
- SÉPTIMO NIVEL: director Asistencial.



- PARÁGRAFO 1º: Los reclamos de los trabajadores se harán ante el jefe inmediato, quien oirá y recepcionará el reclamo por escrito.
- PARÁGRAFO 2º: De los niveles jerárquicos mencionados en el presente artículo, la facultad para imponer sanciones disciplinarias la tiene La junta Directiva y la Gerencia.
- ARTÍCULO 79- DIRECCIÓN: La dirección de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** estará a cargo del gerente.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 61 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

CAPÍTULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 80- IGUALDAD: La trabajadora podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse en convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su trabajo fundada en el sexo o estado civil de la misma, corresponde al Empleador dar a todas sus trabajadoras igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte de trabajador.

PARÁGRAFO 1°: Con el fin de preservar la salud psicofísica de la trabajadora y de asegurar condiciones de trabajo dignas, queda prohibido ocupar mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

ARTÍCULO 81-DERECHOS DEL MENOR AUTORIZADO PARA TRABAJAR: Los menores autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

PARÁGRAFO 1°: Está absolutamente prohibido, aun con el consentimiento de sus representantes legales, el trabajo de los menores de dieciséis (16) años.

PARÁGRAFO 2°: Está prohibido el trabajo nocturno para los menores de dieciocho años, cualquiera que sea su sexo.

PARÁGRAFO 3°: Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho (18) años en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

PARÁGRAFO 4°: El Empleador otorgará permiso no remunerado a las personas menores de edad que laboran en la institución para desarrollar actividades de capacitación escolar. Para lo cual el trabajador deberá demostrar la vinculación a una institución educativa de nivel básico o secundaria.

PARÁGRAFO 5°: El Empleador deberá llevar un registro de todas las personas menores de diez y ocho (18) años empleadas por ella, en el que indicará la fecha de nacimiento de estas.

ARTÍCULO 82-TRABAJOS PELIGROSOS: Se considera trabajo peligroso aquel en que las exigencias propias de las labores interfieren o comprometan el normal desarrollo biopsicosocial, la seguridad integral o la moral de las y los trabajadores. También son peligrosos las extracción y procesamiento de minerales, labores que impliquen exposición a productos químicos, gases tóxicos, corrosivos, elementos inflamables, productos pirotécnicos, trabajos en alta mar o bajo el agua, actividades de explotación y transporte de pesca industrial, recolección de corales, moluscos

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 62 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

y algas que impliquen la recuperación de pesadas redes y cajones de aire comprimido, sistemas de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica o que impliquen contacto directo con electricidad, exposición a ruidos continuos e intermitentes o a ruido impacto, así como las jornadas extensas por encima de la jornada máxima legal permitida. Igualmente, las labores que se realicen con ausencia de medidas sanitarias, de seguridad y salud en el trabajo y en el caso de los menores autorizados para trabajar, aquellos que es por su horario, distancia o exigencias, impidan su asistencia al centro educativo.

ARTÍCULO 83-TRABAJOS PROHIBIDOS: La Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** no podrá emplear a menores de dieciocho (18) años y a mujeres en trabajo de pintura Industrial que entran en el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, así como tampoco podrán ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

Así mismo los menores de dieciocho (18) años no podrán ser empleados en los siguientes trabajos por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su formación, salud e integridad física:

- 1.Trabajos que impidan su asistencia a un centro educativo.
- 2.Trabajo nocturno cualquiera que sea su naturaleza.
- 3.Trabajos en jornadas extensas por encima de la jornada máxima legal permitida.
- 4.Trabajos que afecten su dignidad, moral e integridad.
- 5.Trabajos en casas de lenocinio y demás lugares de diversión.
- 6.Trabados que signifiquen la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.
- 7.Trabajos en establecimientos donde se expendan y/o consuman bebidas alcohólicas.
- 8.Trabajos en minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase, y en los que confluyan agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- 9.Trabajos en industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz.
- 10.Trabajos en construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de toda clase, ferrocarriles, tranvías, puertos,

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 63 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción así como las obras de preparación y cimentación que proceden a los trabajos antes mencionados.

- 11.Trabajos en transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía marítima o fluvial comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes.
- 12.Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas nocivas para la salud.
- 13.Trabajos a temperaturas anormales, en ambientes contaminados, con insuficiente ventilación o donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- 14.Trabajos que impliquen exposición a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles, o ruido impacto.
- 15.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.
- 16.Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- 17.Trabajos submarinos.
- 18.Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo actividades donde se generen agentes biológicos patógenos
- 19.Trabajos que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o causticas.
- 20.Trabajos como pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- 21.Trabajo en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, o en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- 22.Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en presa pesada de metales.
- 23.Trabajos de operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- 24.Trabajos relacionados con cambios de correas, transmisiones, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas de alta velocidad
- 25.Trabajos cizallados, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 64 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

máquinas particularmente peligrosas.

26.Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezcla de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza de chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabados en la industria cerámica.

27.Trabajos en soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

28.Trabajo en fábrica de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillo.

29.Trabajos 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.

30.Trabajos agrícolas y agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

31.Los demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 1º: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional en una institución del Sistema Nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo o que tenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio el Ministerio de Trabajo puede ser desempeñado sin graves riesgos para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos señalados.

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 (Artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

PARÁGRAFO 2º: Además de los trabajos escritos como prohibidos en el presente artículo, los menores de dieciocho (18) años no podrán realizar actividades señaladas como trabajos prohibidos según Resolución 04448 de 2005, expedida por el Ministerio de Trabajo.

CAPÍTULO XVII FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 84-DEFINICIÓN: Constituye falta y por lo tanto da lugar a imposición de sanción correspondiente el incumplimiento de los deberes y/u obligaciones, el abuso o extralimitación de los derechos, funciones o la incursión en prohibiciones.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 65 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

ARTÍCULO 85-DEBIDO PROCESO: El trabajador de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** tiene derecho cuando se le impute la comisión de una falta, al debido proceso y respeto del derecho a la defensa.

El proceso disciplinario interno de **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** deberá garantizar 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 idem*.

ARTÍCULO 86-CLASES DE SANCIONES: Se establecen las siguientes clases de sanciones por violaciones a las disposiciones consagradas en el presente Reglamento que serán impuestas por el Gerente:

- 1.Multa: Por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, la cual no podrá exceder de la quinta parte del salario de un día.
- 2.Suspensión temporal en labores: Según la actuación del trabajador. Por primera (1) vez con suspensión por ocho (8) días, y por reincidencia hasta dos (2) meses.
- 3.Terminación por justa causa del contrato de trabajo. La cual puede producirse en el momento de acreditarse la falta, en el transcurso o a la finalización del procedimiento disciplinario o, como causal autónoma, sin necesidad de proceso disciplinario, si la misma se encuentra plenamente establecida. En todo caso, la terminación del contrato por justa causa no será considerada como una sanción disciplinaria si la misma está plenamente comprobada, la cual dará lugar a la finalización del contrato de manera autónoma.

PARÁGRAFO 1°: El valor de las multas impuestas al trabajador de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** de qué trata el presente artículo se destinará al fondo de Bienestar Social, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento, además la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** queda facultada para recurrir a las autoridades penales o civiles según sea el caso.

PARÁGRAFO 2°: Cuando se aplique cualquier sanción de suspensión, en casos de extrema gravedad, no se tendrá derecho a devengar salario alguno durante el respectivo término de la suspensión. Corren a cargo de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** las obligaciones surgidas con anterioridad a la suspensión y las que correspondan por muerte o enfermedad del trabajador. Mientras dure la suspensión, se afectará la fecha desde cuando se harán exigibles las vacaciones para el trabajador, durante ese mismo lapso.

PARÁGRAFO 3°: El Empleador se encuentra obligado a realizar el procedimiento interno disciplinario previa imposición de la sanción correspondiente con sujeción al respeto por el *ius fundamental* al debido proceso y contradicción del Trabajador, ello, salvo que la infracción cometida constituya por si sola justa causa para terminar el contrato de trabajo, caso en el cual solo bastará su acaecimiento y comprobación.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 66 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

PARÁGRAFO 4°: El Empleador no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la ley, el presente reglamento, o el contrato individual de trabajo. Las sanciones se aplicarán gradualmente de acuerdo con la gravedad de la falta o la reincidencia de estas, según el reglamento existente.

PARÁGRAFO 5°: Serán atenuantes para el trabajador su buen comportamiento y en general, todo acto positivo demostrado por él.

ARTÍCULO 87-APLICACIÓN: La Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la ley, el presente reglamento, o el contrato individual de trabajo. Las sanciones se aplicarán gradualmente de acuerdo con la gravedad de la falta o la reincidencia de esta, según el reglamento existente.

PARÁGRAFO 1°: Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos del Empleador y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en el presente reglamento

PARÁGRAFO 2°: Serán atenuantes para el trabajador su buen comportamiento y en general, todo acto positivo demostrado por él.

PARÁGRAFO 3°: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Gerencia atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad.
- b. La afectación del servicio.
- c. El nivel jerárquico del infractor.
- d. La trascendencia de la falta.
- e. El perjuicio ocasionado al Empleador, el establecimiento, los clientes y/o a los compañeros de trabajo.
- f. La reiteración de la conducta.
- g. Los motivos determinantes de la conducta.
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ARTÍCULO 88-FALTAS LEVES: Constituye faltas leves:

El retardo igual o superior a quince (15) minutos en la hora de entrada o el retiro prematuro del

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 67 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

trabajo sin excusa comprobada, implica:

Por primera (1°) vez: Multa equivalente a la quinta parte del salario de un (1) día.

Por segunda (2°) vez: Multa equivalente a la dos quintas partes del salario de un (1) día.

Por tercera (3°) vez: Suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.

La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde sin excusa justa comprobada implica:

Por primera (1°) vez: Suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días

Por segunda (2°) vez: Suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días

La violación por parte del trabajador de los deberes, prohibiciones y obligaciones que no tengan el carácter de falta grave implica:

Por Primera (1°) vez: Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

Por segunda (2°) vez: Suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días.

PARÁGRAFO: La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 89- FALTAS GRAVES: Constituyen faltas graves y justa causa para terminar el contrato de trabajo, además de las señaladas en los contratos de trabajo, el código sustantivo del trabajo, manuales, instructivos, actas, y demás documentos, las siguientes:

a) Por parte del Trabajador:

1. Violación grave e incumplimiento sin justa causa por parte del trabajador de los deberes, prohibiciones y obligaciones laborales.
2. El retardo igual o superior a quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente por quinta (4°) vez.
3. La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente por tercera (3) vez.
4. La falta total del trabajador a sus labores durante un (01) día sin excusa suficiente.
5. Haber sido sancionado por segunda vez por el comité de Conveniencia Laboral, con ocasión de la comisión por conductas tipificadas en la ley como Acoso Laboral, debidamente comprobadas.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 68 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

6. Ejecutar actividades fraudulentas en contra de La Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**.
7. Utilizar el puesto de trabajo en beneficio propio o de terceros, excediendo las funciones asignadas
8. Hurtar bienes o dineros de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, sin perjuicio a las acciones legales a que hubiere lugar.
9. El daño material intencional o culposo o por negligencia causado a los edificios, obras, elementos de trabajo, maquinas, equipo, materias primas, o que ponga en peligro la seguridad de las personas.
10. Presentarse a trabajar en condiciones mentales alteradas por estado de Embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas adictivas
11. Agredir física o verbalmente a cualquiera de los demás trabajadores de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** a terceros o clientes en general.
12. Suplantar a los superiores jerárquicos para su beneficio o en favor de terceros.
13. Causar un perjuicio económico a La Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** por incumplimiento en las funciones asignadas.
14. El incumplimiento del Trabajador de las obligaciones o funciones legales, reglamentarias, contractuales o establecidas de manera individual en instrucciones verbales o escritas o manuales de funciones.
15. La violación de las prohibiciones, legales, reglamentarias, contractuales, o consignadas en instructivos, en el presente contrato de trabajo, manuales de funciones o actas de entrega de elementos de trabajo o dotación, obligaciones y prohibiciones.
16. La ejecución por parte del Trabajador de labores remuneradas, o no, al servicio de terceros sin autorización del Empleador o sus representantes.
17. La revelación de secretos y datos reservados del Empleador; o violación de la confidencialidad.
18. El hecho de que el Trabajador llegue embriagado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes o sustancias psicoactivas en el sitio de trabajo aún por la primera vez.
19. El hecho de que el Trabajador abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores, sin que medie excusa que acredite fuerza mayor o caso fortuito.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 69 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

20. La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, sin que medie excusa que acredite fuerza mayor o caso fortuito en donde se justifique la falta a su puesto de trabajo.
21. Ser amonestado o requerido por hablar o chatear por el teléfono en horas laborales por más de tres (3) ocasiones.
22. El no cumplimiento, hasta por una sola vez, de los horarios establecidos para la realización de cada procedimiento y señalados en el numeral 30 de la cláusula tercera del presente instrumento.
23. El no cumplimiento, hasta por una sola vez, de los protocolos establecidos para cada procedimiento.
24. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
25. Ausentarse de su sitio de trabajo sin autorización expresa del patrono o superiores sin justa causa.
26. Disminución intencional del ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
27. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho ilícito.
28. Todo daño intencional material causado a los edificios, obras o maquinaria y materias primas, instrumental y demás objetos relacionados con el trabajo al igual que la grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
29. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa dentro de las instalaciones de la empresa.
30. Cualquier violación grave de las prohibiciones de que trata el Artículo 52 del presente reglamento.
31. Haber sido sancionado por segunda vez por el comité de Conveniencia Laboral, con ocasión de la comisión por conductas tipificadas en la ley como Acoso Laboral, debidamente comprobadas.
32. No asistir a las capacitaciones programadas y requeridas por el Empleador.
33. El no cumplimiento, hasta por una sola vez, de las normas establecidas en SGSSG.
34. El no cumplimiento, hasta por una sola vez, del plan de PGIRASA

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 70 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

- 35.**No usar las barrenas de protección establecidas en el manual de bioseguridad- guantes, tapabocas, gorro, uniforme y todos aquellos necesario y exigido por el Empleador.
- 36.**No entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino al Empleador.
- 37.**No atender al personal del Empleador, los clientes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta el Empleador.
- 38.**Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
- 39.**El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por el Empleador.
- 40.**Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos del Empleador.
- 41.**La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
- 42.**La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
- 43.**Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración al Empleador o a los compañeros de trabajo.
- 44.**Alterar los precios de los productos o servicios que expenda el Empleador o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.
- 45.**Encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan.
- 46.**La renuencia del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
- 47.**Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- 48.**El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio del Empleador.
- 49.**Suministrar o entregar medicamentos no prescritos a pacientes, poniendo con ello en riesgo

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 71 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

la vida o la integridad humana.

- 50.El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
- 51.La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- 52.Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento interno de trabajo.

b) Por parte del Empleador:

- 1.El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo.
- 2.Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- 3.Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- 4.Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
- 5.Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- 6.El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
- 7.La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató; y
- 8.Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO 1º: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 72 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

PARÁGRAFO 2°: Para dar aplicación al numeral 50) del literal a) del artículo precedente (deficiente rendimiento), el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- 1.Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
- 2.Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.
- 3.Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación de los descargos y procederá a la terminación del contrato con previo aviso de quince (15) días.

ARTÍCULO 90-SANCIÓN POR FALTAS GRAVES: La comisión de cualquier conducta contemplada en el presente artículo dará lugar a la terminación por justa causa comprobada del contrato de trabajo por parte de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, manifestando en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación, y el no pago de la respectiva indemnización, sin perjuicio de iniciar las acciones legales correspondientes que se deriven de los hechos que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo.

CAPÍTULO XVIII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 91- OBLIGACION DE OIR AL TRABAJADOR INculpADO: Antes de aplicar una sanción disciplinaria, el jefe inmediato o quien haga sus veces deberá oír al trabajador inculpado directamente, de lo cual se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Gerencia de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** de imponer o no, la sanción prevista en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 1°: El Empleador garantizará el derecho de defensa del trabajador inculpado, quien podrá solicitar ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso. Teniendo en cuenta que en la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** no existe sindicato, el Empleador cumple su obligación permitiendo la asistencia de dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere.

PARÁGRAFO 2°: El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

ARTÍCULO 92- PROCEDIMIENTO: Cuando la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** considere que un trabajador ha cometido u omitido un hecho que, de lugar a sanción, se seguirá el

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 73 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

siguiente procedimiento:

1. Una vez el jefe inmediato del trabajador o quien haga sus veces tenga conocimiento de los cargos que dan lugar a sanción, deberá levantar un informe de los hechos, con especificación precisa de los cargos, fecha y hora de los acontecimientos, y demás información necesaria que permita establecer la existencia o no de la responsabilidad del trabajador inculpado.
2. Hecho el informe, el jefe inmediato o quien haga sus veces, procederá a citar al trabajador inculpado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para oírlo en descargos o a solicitarle estos mismos por escrito, manifestándole la oportunidad de ser oído por dos (2) compañeros de trabajo y de presentar, junto con sus descargos, las pruebas que tenga a su favor
3. En caso de que el trabajador solicite la ampliación del término para presentar sus descargos, dicho requerimiento deberá estar plenamente sustentado, indicando los motivos de su petición, una vez comprobado tal situación, el Empleador podrá ampliar el término concedido para tal fin.
4. El trabajador tiene derecho a la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario y la formulación de cargos. En la citación a descargos se notificará al trabajador la apertura del proceso, donde se deberán indicar los hechos o conductas que lo motivaron.
5. Los presuntos incumplimientos o faltas a los deberes/obligaciones del trabajador tienen que estar preestablecidos en la ley o el reglamento interno y deben ser indicados al trabajador.
6. La enumeración de las faltas se podrá hacer en la citación a descargos o al inicio de la diligencia de descargos y se dejará constancia en el acta.
7. Si el trabajador no presenta en el día y a la hora fijada para rendir sus descargos, se entiende que no tiene descargos que hacer, ni pruebas que aportar, de lo cual se dejara constancia respectiva en el acta de descargos, haciéndola firmar de dos (2) testigos, lo mismo se hará en el caso de que el trabajador se niegue a firmar el acta de descargos.
8. Los descargos del trabajador inculpado se harán constar en el acta correspondiente, quien podrá realizar manifestaciones, controvertir las pruebas y aportar las pruebas que estime pertinentes del caso si lo considera necesario o solicitar que se practiquen aquellas que sean necesarias y conducentes para una mejor calificación y esclarecimiento de los hechos, todo lo anterior, en el lapso de los cinco (05) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos.
9. El Empleador comunicará al trabajador las pruebas en las que se basa para la imputación. Dicha comunicación deberá hacerse dentro de la diligencia de descargos, permitiéndole al trabajador manifestar sus consideraciones respecto de las pruebas, a fin de que ejerza su derecho de defensa, es decir, se permitirá al trabajador el reconocimiento y contradicción

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 74 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

de las pruebas que sustentan la imputación.

10. Si el trabajador lo solicita, podrá suspenderse la diligencia de descargos, para que pueda analizar adecuadamente las pruebas que resulten complejas o requieran tiempo para su análisis. El tiempo de suspensión es facultativo del Empleador.
11. Adicionalmente, si el trabajador requiere un tiempo adicional para reunir las pruebas que fundamenten su defensa, este se le podrá otorgar, tiempo que dependerá de cada caso y de la utilidad, necesidad y conducencia de la prueba. Para tal efecto, podrá suspenderse la diligencia para fijar una nueva o concederse término prudente para la presentación de las pruebas por escrito.
12. Agotados y valorados los descargos y las pruebas, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, el Gerente o quien haga sus veces impondrá la respectiva sanción a que hubiere lugar de acuerdo con este Reglamento, la misma deberá estar basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador, amén, deberá indicarse las normas legales, del reglamento interno o del contrato individual en las cuales han sido previstas las faltas imputadas,
13. La sanción deberá ser motivada, congruente, con la imposición de una sanción proporcional a la falta. En este último caso deberá estar comprobada la ocurrencia del hecho y la responsabilidad del trabajador. Dicha sanción deberá ser notificada personalmente al trabajador.
14. La sanción deberá ser proporcional a la falta, sin perder de vista la antigüedad e historia laboral del trabajador.
15. Si entregada la notificación al trabajador, este se niega a firmarla, quien hace la notificación hará firmar el duplicado de esta por dos (2) testigos con sus respectivos documentos de identidad, haciendo constar la negativa del trabajador a recibir o firmar el duplicado de la información. De esta manera se entenderá para todos los efectos legales surtida la notificación de la decisión tomada por el Gerente de la Sociedad CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS sobre el particular.
16. Si el Trabajador considera que la decisión no estuvo conforme a derecho, la situación fáctica y/o la sanción no es proporcional a la falta desplegada, éste podrá impugnar dicha determinación dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a su comunicación a través del recurso de reconsideración, expresando los motivos de su desacuerdo y arrojando las pruebas que considere pertinentes.
17. La decisión que resuelva el recurso de reconsideración deberá adoptarse por el superior jerárquico, si lo hubiere, de aquél que impuso la sanción dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su interposición, salvo que el trabajador haya solicitado la práctica de pruebas y/o que por la naturaleza del asunto sea necesario un término más amplió, caso en el cual el Empleador comunicará al trabajador el término preciso dentro del cual se emitirá

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 75 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

la decisión respectiva. En caso de no existir superior el recurso de reconsideración deberá ser desatado por el mismo funcionario.

18. En las decisiones emitidas por el Empleador se deberá especificar en el colofón de estas que “en caso de desacuerdo con lo expuesto, se podrá acudir a la jurisdicción ordinaria”. La no incorporación de dicha estipulación no invalida la decisión.

PARÁGRAFO 1°: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente artículo, salvo cuando la misma solo contrarie los términos acá previstos, toda vez que los mismos podrán ser ampliado por **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** o a petición del investigado, caso este último para el cual la sanción tendrá plena validez.

PARÁGRAFO 2°: Ante la imposibilidad del Empleador de notificar al trabajador por cualquier causa imputable a este de la sanción impuesta, la misma será enviada por correo certificado al último domicilio y dirección registrada por el trabajador en las oficinas de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, conservando copia del envío en la respectiva Hoja de Vida, surtiendo así todos los efectos legales de la notificación.

PARÁGRAFO 3°: En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los tres (03) días siguientes, si lo considera pertinente. Si el Empleador no recibe en plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido.

PARÁGRAFO 4. Se excluye del recurso de reposición y apelación, todas aquellas faltas que sean graves y que den lugar a la terminación del contrato individual de trabajo por justa causa.

PARÁGRAFO 5. La empresa no tendrá en cuenta como circunstancia agravante la sanción que aparezca en la hoja de vida del trabajador cuando haya transcurrido dos años después de impuesta.

PARÁGRAFO 6. La empresa deberá, en todo caso, respetar los principios de dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad, buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

PARÁGRAFO 7. Los llamados de atención o amonestaciones por escrito no se entienden como una sanción disciplinaria y por lo tanto no requerirá apertura de un proceso disciplinario para su reconvención, entendiéndose los mismos como una facultad para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo.

PARÁGRAFO 8. Ante la imposibilidad del Empleador de notificar al trabajador por cualquier causa imputable a este de la sanción impuesta, la misma será enviada por correo certificado al último domicilio y dirección registrada por el trabajador en las oficinas de la Sociedad EMPLEADORA, conservando copia del envío en la respectiva Hoja de Vida, surtiendo así todos los efectos legales

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 76 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

de la notificación.

PARÁGRAFO 9. La empresa no tendrá en cuenta como circunstancia agravante la sanción que aparezca en la hoja de vida del trabajador cuando haya transcurrido dos años después de impuesta.

CAPÍTULO XX RECLAMOS

ARTÍCULO 93- PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN: Los trabajadores deberán presentar sus reclamos ante sus superiores inmediatos según el orden jerárquico y en orden ascendente. El reclamante deberá presentar su caso, en primer lugar, ante su jefe inmediato, el cual a su vez someterá el caso a sus superiores jerárquicos a fin de que la decisión sea tomada con conocimiento de causa por el Gerente de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**.

PARAGRAFO 1°: Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARAGRAFO 2°: En la Empresa **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, No existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

PARAGRAFO 3°: El trabajador que se considere perjudicado por algún hecho relacionado con el trabajo, podrá presentar su reclamo de manera fundada, cometida y siempre por escrito, ante el jefe inmediato o quien haga sus veces, y serán resueltos dentro de un término razonable, atendiendo su naturaleza y urgencia.

CAPITULO XXI MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 94 – OBJETO: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Sociedad CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Sociedad CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

PARÁGRAFO: Para efectos del presente reglamento y conforme la Ley 1010 de 2006 se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 77 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

MALTRATO LABORAL. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

PERSECUCIÓN LABORAL: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

DISCRIMINACIÓN LABORAL: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

ENTORPECIMIENTO LABORAL: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

INEQUIDAD LABORAL: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

DESPROTECCIÓN LABORAL: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 95-MECANISMO: En desarrollo del propósito a que se refiere el presente capítulo, la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** ha previsto los siguientes mecanismos:

Informar a los trabajadores de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

Facilitar la creación de espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 78 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

1. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan una adecuada vida laboral.
2. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
3. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** para desarrollar el propósito en el artículo anterior.

ARTÍCULO 96 - FINALIDAD: Tendrá como objetivos principales la prevención y superación de aquellas conductas que, de conformidad con la Ley, pueden llegar a configurar actos de acoso laboral. Todas y cada una de las personas participantes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los sujetos activos y pasivos que puedan encontrarse involucrados.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para efectos del presente reglamento y conforme la Ley 1010 de 2006 se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 79 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este reglamento, la comisión y/o autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La comisión y/o la autoridad competente apreciarán tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Por su parte, no constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 80 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 97-PROCEDIMIENTO: 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 señalados por la ley para este procedimiento:

La Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** tendrá un Comité integrado por OCHO (8) PERSONAS en forma bipartita, los integrantes lo conformarán cuatro representantes de los trabajadores dos principales y dos suplentes y cuatro representantes del empleador dos principales y dos suplentes. Este comité se denominará Comité de Convivencia Laboral.

En el evento de que los trabajadores dependientes permanentes de **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** sea superior a veinte (20) trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes. Lo anterior sin perjuicios de poder designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso deben ser iguales en ambas partes.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 81 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

En caso de que existan varios centros de trabajo se deberá establecer un Comité de Convivencia Laboral de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.

PARÁGRAFO 1º: El empleador designará directamente a sus representantes, y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todas las y los trabajadores, mediante escrutinio público.

PARÁGRAFO 2º: El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadoras o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.

PARÁGRAFO 3º: En caso de existir conflicto de intereses en los miembros del Comité de Convivencia Laboral o que la denuncia sea contra uno de sus miembros, el mismo deberá apartarse y en su lugar obrará su suplente.

PARÁGRAFO 4º: El período de vigencia del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación de los integrantes. En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

PARÁGRAFO 5º: Al finalizar el periodo de vigencia del comité de convivencia laboral, este debe entregar toda la documentación al nuevo Comité con el fin de que esta información continúe siendo custodiada y se cumpla con las normas de reserva y confidencialidad de la información ya que son datos sensibles.

PARÁGRAFO 6º: En caso de que el número de trabajadores de la empresa varíe durante el período de vigencia del comité, no será necesario ajustar la conformación de este hasta la finalización del período.

PARÁGRAFO 7º: El Comité de Convivencia Laboral una vez conformado, debe elaborar su propio reglamento el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento. El reglamento debe incluir los acuerdos de confidencialidad que se establezcan al interior del Comité y debe ser cumplido por todos los integrantes, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.

PARÁGRAFO 8º: El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus integrantes, el presidente o la presidente, quien tendrá las siguientes funciones, convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias, presidir y orientar las reuniones, tramitar las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual, Gestionar ante la alta dirección los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información y hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.

PARÁGRAFO 9º: El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus integrantes el

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 82 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

secretario o la secretaria, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones; recibir y dar trámite a las quejas presentadas, enviar por medio físico o electrónico a los integrantes del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones, citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma, citar conjuntamente a las y los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia, Llevar el archivo de las actas, quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información, elaborar el orden de día y las actas de cada una de las sesiones del Comité, enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias, citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas, remitir a la alta dirección, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

El rol de secretario del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el periodo acordado

El comité de Convivencia Laboral realiza, las siguientes actividades:

- 1.Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.
- 2.Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- 3.Recibir, dar trámite y examinar de manera confidencial, cuando a ello haya lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, ello, en un plazo perentorio de Cinco (5) días calendario. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino, máximo no podrá superar los. Quince (15) días calendario.
- 4.Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja, dentro de los cinco (5) días calendario siguientes una vez avocada la queja.
- 5.Adelantar reuniones con el fin de crearan espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad, esto, en un plazo perentorio de Cinco (5) días calendario posteriores al haber escuchado a las partes. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino, máximo no podrá superar los. Quince (15) días calendario.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 83 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

6. Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así ameriten.
7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas correctivas del acoso laboral con copia al trabajador, esto, dentro de cinco (5) y máximo diez (10) días calendario.
8. Hacer las sugerencias que consideren necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promueven de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieron mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**.
9. Atender las conminaciones preventivas que formulen Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en la ley y disponer las medidas que se estimen pertinentes.
10. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
11. De manera mensual, hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
12. Hacer seguimiento mensual al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.
13. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez, se verifique el incumplimiento.
14. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección.
15. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

Conforme la resolución 3461 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas y se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas con destino al

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 84 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realicen los trabajadores para el mejoramiento de la vida laboral.

Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité en la sesión respectiva las examinará de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, escuchando si a ello hay lugar, a las personas involucradas de manera individual.

El Comité de Convivencia Laboral adelantará reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad, de ser el caso formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

Si como resultado de la actuación del comité, este considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes del **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento. La verificación de conductas de acoso laboral constituye justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo.

En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

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.

El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se recíbalas queja formal. Este procedimiento deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro los siguientes principios de celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad y no discriminación.

El Comité de Convivencia Laboral presentará a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

CAPITULO XXII CLAUSULAS INEFICACES

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 85 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

ARTÍCULO 98: No producirán ningún efecto cláusulas que desmejores las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, pactos, convenciones colectivas, contratos individuales o fallos arbitrales los cuales sustituyan las disposiciones del presente Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (Artículo 109, Código Sustantivo del Trabajo)

CAPITULO XXIII ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

Objeto y ámbito de aplicación

ARTÍCULO 99: El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al teletrabajador.

Definiciones

ARTÍCULO 100: Según la Normatividad Colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

TELETRABAJO: Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

TELETRABAJADOR: Es la persona que el marco de la relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

TRABAJADOR EN CASA: 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 del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual. La regulación del trabajador en casa debe ceñirse a lo establecido en la Circular 041 de 2020 expedida por el Ministerio del Trabajo.

EI TELETRABAJO puede revestir una de las siguientes formas:

a) TELETRABAJO AUTÓNOMO: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

b) TELETRABAJO MÓVIL: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 86 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

lugar de trabajo establecido.

c) TELETRABAJO HÍBRIDO: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

d) TELETRABAJO TRANSNACIONAL: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

e) TELETRABAJO TEMPORAL O EMERGENTE: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

Objetivos

ARTÍCULO 101: Todo programa de teletrabajo en la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, se guiará por los siguientes objetivos:

1. Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
2. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
3. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
4. Disminuir el absentismo laboral.
5. Mejorar los procesos laborales en la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Condiciones de acceso al programa de teletrabajo

ARTÍCULO 102: Los empleados de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumple con las siguientes disposiciones:

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 87 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

1. Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados juntamente con el jefe inmediato.
2. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
3. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.
4. Ser su cargo y/o labor compatible con la modalidad de teletrabajo.
5. Órgano de coordinación y evaluación del programa de teletrabajo

ARTÍCULO 103: Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de mejores prácticas en esta modalidad no presencial, se creará un equipo de coordinador, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** que gestionen, entre otros, aspectos tales como la evaluación y autorización de ingreso de empleados a dicha modalidad así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales.

A continuación, se mencionan los miembros que conformaran el equipo coordinador, los cuales podrá variar en función de las circunstancias:

1. El Gerente / Representante legal.
2. El director o jefe del área encargada de la gestión de recursos humanos, si lo hubiere.
3. El director o jefe responsable del área de salud y riesgos laborales, si lo hubiere.
4. El director o jefe del área responsable de sistemas y tecnologías de la información y la comunicación, si lo hubiere.
5. Un representante de los teletrabajadores.
6. Un máximo de dos (02) empleados seleccionados por la gerencia

ARTÍCULO 104: Una vez constituido este equipo coordinador procederán a definir el reglamento del equipo donde constará su alcance, la periodicidad de las reuniones, los mecanismos de selección y conducto regular para atender a las situaciones propias de esta modalidad y los demás temas que se consideren pertinentes para ser dirimidos por tal órgano de control.

Contrato o vinculación de teletrabajo

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 88 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

ARTÍCULO 105: Quien aspire a desempeñar un cargo en la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares, las condiciones establecidas en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012. El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

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

PARÁGRAFO: En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador este no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador. A no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador. Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

Igualdad de trato

ARTICULO 106: Los trabajadores y teletrabajadores de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato se da:

- 1.El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- 2.La protección de la discriminación en el empleo.
- 3.La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), 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. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 89 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar

- 4.La remuneración, así como un Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.
- 5.La protección por regímenes legales de seguridad social.
- 6.El acceso a la formación.
- 7.La permanencia mínima de seis meses (06) en la empresa como trabajador para ser admitido como teletrabajador.
- 8.La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- 9.Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

Equipos y programas informáticos

ARTÍCULO 107: Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- a.Un computador personal con las prestaciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- b.Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
- c.Una cuenta de correo electrónico.
- d.El resto de las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

ARTÍCULO 108: A continuación, se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

- 1.La empresa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 90 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

2.El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3.De igual forma el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado.

4.El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

5.El teletrabajador no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado la empresa, sin autorización previa y escrita de su jefe inmediato.

6.Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral

ARTÍCULO 109: Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes PILA.

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte la empresa al sistema de seguridad social, salud, pensiones, y riesgos laborales de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

Obligaciones de las Partes en Seguridad y Salud en el Trabajo

ARTÍCULO 110: Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

a.Del Empleador

1.El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.

2.Incorporar en el reglamento interno de trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 91 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

3. Para el Sector Público, el empleador, las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, dándole alcance a dichos centros de trabajo.
4. Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo incorporando las condiciones establecidas en el artículo 3 del Decreto 884 de 2012
5. Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando este trabajando
6. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral
7. Implementar los correctivos necesarios con la Asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
8. Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST-, definidas en la normatividad vigente.
9. Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar, y deberá garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
10. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
11. Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

b. Por parte del teletrabajador

1. Diligenciar el formato de Auto reporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
2. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales
3. Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 92 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

4. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
5. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
6. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
7. Reportar el accidente de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.
8. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
9. En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

Obligaciones y responsabilidades especiales de la empresa

ARTÍCULO 111: Son responsabilidades del Empleador:

1. La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.
2. El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y deberá garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
3. Incluir al teletrabajador dentro del programa de salud ocupacional y permitirle la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.
4. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
5. Definir la unidad de causación del salario (hora, día, mes, obra)

CAPITULO XXIV TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 112: Se entiende como trabajo en casa la habilitación al trabajador por parte de la sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 93 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

PARÁGRAFO 1: Esta modalidad laboral no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa.

PARÁGRAFO 2: La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

PARÁGRAFO 3: El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de estas, por el tiempo que dure el trabajo en casa. El Gobierno nacional determinará los instrumentos para la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos. El seguimiento de los objetivos y actividades de los trabajadores deberá obedecer a criterios concertados y establecidos con anterioridad.

PARÁGRAFO 4: La sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** contará con un procedimiento tendiente a proteger 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 113: CRITERIOS APLICABLES AL TRABAJO EN CASA: 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 criterios de Coordinación y Desconexión laboral.

ARTÍCULO 114: JORNADA DE TRABAJO: Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo, así como los niveles directivo y asesor, en el sector público.

ARTÍCULO 115: TÉRMINO DEL TRABAJO EN CASA: 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. En todo caso, la sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** 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.

PARÁGRAFO 1: Para dar inicio a esta habilitación, la sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** 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

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 94 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

esta habilitación.

ARTÍCULO 116: ELEMENTOS DE TRABAJO: Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador del sector privado de la sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo. Si no se llega al mencionado acuerdo, la sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

PARÁGRAFO 1: La sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

ARTÍCULO 117: DERECHOS SALARIALES Y PRESTACIONALES: Durante el tiempo que el trabajador 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 118: AUXILIO DE CONECTIVIDAD: Los trabajadores 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 y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

CAPITULO XXV TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 119: La sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** podrá contratar y pactar con sus trabajadores el desarrollo del contrato de trabajo bajo la modalidad de trabajo remoto, siempre y cuando las características propias del cargo y las necesidades de la empresa lo permitan.

ARTÍCULO 120: TRABAJO REMOTO: 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 el empleador 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.

PARÁGRAFO 1: El trabajo remoto requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2: 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.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 95 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

PARÁGRAFO 3: El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, 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 al empleador 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.

PARÁGRAFO 4: El trabajador remoto y el empleador 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.

PARÁGRAFO 5: El perfeccionamiento del contrato de trabajo podrá darse de manera remota

PARÁGRAFO 6: 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 del empleador 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 encuentren en riesgo asuntos confidenciales del empleador. Debe mediar la aceptación del empleado para estipularse la cláusula de exclusividad.

ARTÍCULO 121: HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE TRABAJO. La sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** deberá poner a disposición del trabajador remoto las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él. El empleador deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto.

ARTÍCULO 122: SUBORDINACIÓN: La sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** 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 122: CONDICIONES LABORALES: Todas las demás condiciones laborales del trabajador remoto deberán sujetarse a lo establecido en la normativa laboral respectiva y la Ley 2121 de 2021.

ARTÍCULO 122A: FIRMA ELECTRONICA EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO: En concordancia con el decreto 526 de 2021, el contrato de trabajo estipulado en el artículo 39 del C.S.T. podrá ser firmado electrónicamente por el empleado, la empresa o por ambas partes.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 96 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

PARÁGRAFO. Los tipos de firmas que podrán ser usadas para firmar electrónicamente el contrato de trabajo serán:

- 1.Firma electrónica.
- 2.Firma digital.

PARÁGRAFO. 1.La empresa pondrá a disposición del trabajador las herramientas necesarias para el uso de la firma electrónica, mediante desarrollos tecnológicos propios o contratados de terceros.

PARÁGRAFO. 2. La imposibilidad de firma electrónica, bajo ninguna circunstancia, no será una barrera para el acceso al empleo.

PARÁGRAFO. 3. El uso de la firma electrónica no repercutirá en ningún tipo de cobro al empleado.

PARÁGRAFO. 4.**CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** conservará los contratos firmados electrónicamente mediante mecanismos técnicos que garanticen la autenticidad, integridad y disponibilidad de los documentos.

CAPITULO XXVI DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 123: La Empleadora deberá garantizar el derecho a la desconexión laboral, de esta forma, los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral.

PARÁGRAFO 1. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra de la desconexión laboral estatuida en la Ley 2191 de 2022 o desmejore las garantías que allí se establecen.

PARÁGRAFO 2. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral por cualquiera de los funcionarios de la **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** 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.

ARTÍCULO 124: Como parte de una correcta conciliación de la vida laboral y personal, las comunicaciones sobre temas de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral y, en todo caso, los trabajadores tendrán derecho a no contestar las comunicaciones que reciban una vez finalizado su horario laboral, salvo que se trate de una situación excepcional por una causa de fuerza mayor que requiera ponerse en contacto con sus superiores. En estos casos, siempre será recomendable que se priorice el uso de la llamada telefónica, antes que un correo electrónico u otras formas de comunicación.

ARTÍCULO 125: MEDIDAS:

a) Para respetar los derechos de los trabajadores, los superiores jerárquicos de la Empleadora evitarán solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral establecido en el reglamento

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 97 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

interno de trabajo, incluyendo los fines de semana y días de descanso. En ese sentido, de manera prioritaria se garantizarán los derechos del trabajador. En todo caso, es necesario tener en cuenta que en la prestación del servicio pueden presentarse situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, contingencias que ameriten la atención del trabajador y que, por ser excepcionales y necesarias, deben ser atendidas de forma prioritaria, sin que tal eventualidad pueda ser considerada como una forma de acoso laboral.

b) El trabajo presencial, el trabajo en casa y/o el trabajo remoto deben ajustarse a las disposiciones laborales contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, CST, entre otras, la referente a la jornada máxima permitida, señalada en el artículo 161 de la mencionada norma y lo contenido en el reglamento interno de trabajo. Quienes ejerzan como superiores jerárquicos deberán garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar, así mismo, los impactos que se puedan generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores.

c) Los superiores jerárquicos deben promover espacios que permitan al trabajador realizar pausas activas, de higiene y protección de la salud, así como un descanso mínimo entre reuniones continuas. En ese sentido, el trabajador debe acatar las pautas que sobre el particular se establezcan, así como velar por su autocuidado.

d) Los correos electrónicos y mensajes vía WhatsApp, Telegram u otra aplicación de mensajería serán atendidos de manera prioritaria por el trabajador durante la jornada laboral.

e) Los trabajadores no podrán ser recriminados ni sancionados por no haber estado conectados y pendientes de sus obligaciones durante los días de vacaciones, permisos, fines de semana, horas de descanso, etc. que les corresponden por ley.

f) El colaborador deberá abstenerse de efectuar uso del correo de los aplicativos y herramientas colaborativas, con respecto a los colaboradores que se encuentren en tiempo libre y tiempos de descanso, licencias, permisos y vacaciones.

g) Los líderes, compañeros y subordinados se abstendrán de dar órdenes, realizarsolicitudesuotrosrequerimientosaloscolaboradoresdespuésde finalizada la jornada laboral contemplada en el reglamento interno de trabajo o cuando se encuentre en periodo de licencias, permisos y/o vacaciones.

h) Los colaboradores no deberán enviar correos corporativos y personales en horas que no correspondan a la jornada laboral y menos si estos contienen instrucciones, tareas, requerimientos u otras obligaciones a cumplir en el oficio del trabajo, en caso tal que el colaborador desee hacerlo por voluntad propia, deberá programar el envío de correo, en aras de no interrumpir el periodo de descanso del colaborador que recibe dicha comunicación.

i) No gestionar llamadas telefónicas y mensajes de texto a través de mensajería instantánea, SMS, correo electrónico, chat corporativo u otros medios de comunicación personal del colaborador para tratar temas laborales, a excepción de situaciones de fuerza mayor y caso fortuito, así como requerimientos que afecten la operación y la prestación del servicio de la **CLINICA DE OJOS DEL**

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 98 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

TOLIMA SAS.

j) Ningún colaborador podrá programar agendas en el calendario corporativo para eventos, reuniones o temas informativos fuera de la jornada laboral y en días de descanso como sábados, domingos y días festivos.

k) El proceso de Gestión Humana, no enviará mensajes de información masiva por el WhatsApp corporativo a los colaboradores que estén ausentes por los diferentes motivos otorgados por la entidad.

l) Se recomienda según la prioridad del asunto, optar por la programación de envío de correos electrónicos, en aras de evitar molestias con las notificaciones que lleguen a generarse.

m) Se considerará como falta disciplinaria la vulneración al derecho de desconexión laboral, la cual será sancionable de conformidad con la tipificación y graduación de las faltas allí contempladas.

n) Los estados publicados en el WhatsApp corporativo a cargo de gestión humana, serán de índole informativo para todos los colaboradores, incluidos aquellos que estén ausentes, quienes podrán decidir ver o no, los estados o silenciar los mismos por voluntad propia.

ñ) Cuando el colaborador se encuentre en descansos, licencias, permisos y/o vacaciones, se abstendrá de acceder al correo, a los aplicativos y herramientas colaborativas.

o) Cuando el colaborador se encuentre en descansos, licencias, permisos y/o vacaciones, se bloqueará el correo institucional a partir del tercer día.

p) La organización promoverá la capacitación en temas que fortalezcan el aprovechamiento del tiempo laboral y extralaboral, tales como mecanismos y prácticas de desconexión laboral.

q) La organización promoverá el desarrollo de actividades de promoción para la desconexión desde los grupos de apoyo del SGSST.

r) La organización sensibilizará sobre el derecho a la desconexión laboral y el procedimiento para el reporte del incumplimiento frente a la misma.

s) Todo colaborador deberá abstenerse de dar órdenes, realizar solicitudes, requerimientos o generar agendas durante el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso.

ARTÍCULO 126: PROCEDIMIENTO PARA INTERPOSICIÓN DE QUEJAS Y MECANISMOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: Se establece el siguiente procedimiento en caso de presentarse una vulneración a la política aquí descrita así:

1. El trabajador que considere vulnerados sus derechos presentará una queja verbal o escrita ante el Comité de Convivencia Laboral.

2. El Comité de Convivencia Laboral garantizará el debido proceso y propiciará los mecanismos

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 99 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

alternativos de solución de conflictos, y verificará el cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

3. En caso de comprobarse la vulneración al derecho de desconexión laboral, se deberá remitir la información recopilada al área de recursos humanos con el fin de que se inicie la respectiva investigación disciplinaria.

ARTÍCULO 126: USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS: En relación con la utilización de las herramientas de trabajo facilitadas por la **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, entre ellas, los sistemas y equipos informáticos y medios tecnológicos puestos a disposición de los trabajadores y para garantizar un uso adecuado de las mismas, se establecen las siguientes normas para su correcta utilización:

1. En el uso de correo electrónico no será posible acceder a los e-mails de otros usuarios sin su autorización, enviar e-mails de contenido ofensivo o utilizar la cuenta de correo electrónico para fines distintos de aquéllos para lo que hayan sido asignados.

2. Los trabajadores deberán hacer un uso adecuado y responsable de las herramientas tecnológicas (teléfono móvil, Tablet, ordenador etc.) puestas a su disposición, evitando en lo posible su utilización fuera del horario laboral.

3. Los sistemas y equipos informáticos de la empresa son de uso exclusivamente laboral. El acceso a Internet se encuentra limitado a aquellos trabajadores que para cumplir sus funciones precisen de su utilización.

ARTÍCULO 127: Aquellos cargos que revisten especial responsabilidad dentro de la estructura organizacional (directores, jefes de personal, secretaria privada, subdirectores, jefes de oficina, coordinadores), estarán sujetos a la aplicación de las medidas que garantizan el derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral, teniendo en cuenta aquellos casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio para la Empleadora y que, por tanto, requieran alguna actuación precisa de los trabajadores en ese momento concreto, o incluso si por sus funciones deben realizar labores operativas.

ARTÍCULO 128: La **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** garantizará el derecho de desconexión laboral, así:

- La **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** establece como mecanismo de comunicación el correo electrónico clotol@clinicadeojosdeltolima.com y el formulario que para tal efecto se encuentra en la página web donde se podrá reportar a nombre propio o de manera anónima, cualquier tipo de novedad derivada del derecho de desconexión laboral.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 100 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

- El Comité de Convivencia Laboral garantizará el debido proceso y propiciará por los mecanismos alternativos de solución de conflictos, así como la verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.
- La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

CAPITULO XXVII

GARANTIA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLOGICOS

ARTÍCULO 129: CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS de acuerdo a los medios tecnológicos que posee y como finalidad de establecer los términos que rigen el uso y la protección de la información de las disposiciones que se regirán en **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, relacionada con los videos de circuito cerrado de televisión, llamadas telefónicas, celulares corporativos, redes sociales y correos electrónicos institucionales de la empresa podrá realizar en cualquier momento, verificación y monitoreo de los medios tecnológicos propios, a fin de garantizar la correcta utilización de los mismos al servicio directo de la empresa, previas las siguientes consideraciones:

- 1.El trabajador reconoce la existencia de un circuito cerrado de televisión, y que la función del mismo consiste en el monitoreo de las instalaciones por parte del empleador en procura de la seguridad y armonía del establecimiento de tal forma que los videos del mismo gozan de plena autenticidad y valoración probatoria
- 2.Las líneas telefónicas tanto de uso fijo como celulares corporativos son de propiedad exclusividad de la empresa, y las mismas están dispuestas única y exclusivamente para el uso de las actividades laborales, razón por la cual la empresa se reserva el derecho de grabar y monitorear dichas líneas en aras de propugnar por la mejoría y calidad del servicio.
- 3.Los correos electrónicos personales, así como el acceso de las redes sociales están prohibidos desde las terminales de la empresa, habida cuenta que se debe prevenir los virus informáticos y la protección de las redes internas. Así mismo, se establece que la empresa se reserva el derecho de monitoreo de toda la información ya que es de exclusividad de la misma. Está autorizado únicamente el uso del correo institucional que aporta la empresa para el desarrollo y labor encomendada al trabajador.

La empresa teniendo en cuenta las políticas internas y de seguridad para el control de ingreso y salida de la empresa de los trabajadores y demás personal, podrá implementar el uso del biométrico para el control de acceso a la empresa, en el cual los trabajadores diariamente deberán registrarse a su ingreso y salida de las instalaciones y al momento en que terminen su jornada laboral y se retiren de la empresa.

Toda la información recolectada por este dispositivo cumplirá lo dispuesto en la ley 1266 de 2008 (ley del Habeas Data), en cuanto a restricciones en el manejo de la información; por lo tanto, solo se hará uso para los fines pertinentes a su función.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 101 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

Dicho elemento o elementos, serán así mismo utilizados para la verificación de los deberes y obligaciones de los trabajadores.

CAPITULO XXVIII POLITICA DE ALCOHOL Y DROGAS

ARTÍCULO 130: En aras de garantizar el derecho al trabajo, la empresa ha establecido una política de no uso ni consumo alcohol, drogas o sustancias alucinógenas, la cual aplica para todos los trabajadores.

Con el fin de prevenir, mejorar, conservar y preservar el bienestar de los trabajadores, los directivos y su calidad de vida, la Empresa implementará políticas que permitan un adecuado desempeño y competitividad del personal y de la Empresa, así como el fomento de estilos de vida saludables.

CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS, a través del Representante Legal, reafirma su compromiso con la seguridad integral al interior de la empresa, promoviendo una cultura de No Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas, ya que éste puede afectar el estado mental y fisiológico e influir negativamente en el desempeño de los colaboradores.

No se le permitirá a ninguna persona, sin importar su rango o posición, trabajar o visitar las áreas de trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas que alteren el estado de la conciencia, el estado de ánimo, la percepción y la capacidad de reacción.

No se permite la posesión, consumo y/o comercialización de bebidas alcohólicas y sustancias alucinógenas, tanto en las instalaciones de la Empresa o en actividades de trabajo fuera de la oficina.

Teniendo en cuenta que fumar altera el estado de ánimo y el nivel de concentración, que representa un riesgo para la salud del fumador y de las personas que están a su alrededor, además para el medio ambiente y para las instalaciones de la Empresa por ser una fuente generadora de incendios Se prohíbe fumar:

- Al interior de las instalaciones fijas como oficinas, bodegas, talleres, sala de conferencias.
- Al interior de las instalaciones de nuestros clientes, salvo que estos permitan hacerlo en sus instalaciones.
- En reuniones o asambleas de índole laboral convocadas por la Empresa o terceros interesados.
- Solo se podrá fumar en la hora destinada para el almuerzo y fuera de las instalaciones de la Empresa. En ningún momento los funcionarios están autorizados para ausentarse durante la jornada laboral de su lugar de trabajo para ir a fumar.

La Empresa se reserva el derecho de realizar en cualquier momento inspecciones y pruebas de laboratorio para drogas y alcohol en cualquiera de sus sitios de trabajo.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 102 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

La violación de esta política, así como la oposición a las inspecciones o toma de muestras, se considera falta grave y en consecuencia la Empresa puede adoptar medidas disciplinarias, inclusive dar por finalizado el contrato de trabajo por justa causa, según sea el caso.

Se exigirá su cumplimiento a contratistas y visitantes en caso de requerirse. Con este fin, les dará a conocer su contenido y requerirá que los contratistas la hagan obligatoria al personal que destinen en la ejecución de los contratos que celebren con la Empresa.

Los directivos de la Empresa nos comprometemos a desarrollar programas que permitan divulgar, promover y asegurar el cumplimiento de esta política.

Esta política se aplica a todos los trabajadores. Para los efectos de la presente política, se entienden por instalaciones todos los edificios, vehículos y terrenos, que sean propiedad de la Empresa o se encuentren arrendados por ésta.

Esta política tiene los siguientes objetivos:

- Prohibir al personal de **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, el consumo de bebidas alcohólicas tabaco y sustancias psicoactivas durante la ejecución de actividades laborales, sean éstas en oficina o en campo.
- Resaltar la responsabilidad de cada uno de los colaboradores de ejercer un mutuo control con los compañeros de trabajo e informar a su jefe inmediato a la mayor brevedad sobre el consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas durante las actividades laborales, en la medida en que puede ponerse en riesgo la vida y seguridad de sus compañeros en el desarrollo de estas actividades al igual que la seguridad del conjunto.
- Prohibir al personal que realicen sus actividades bajo los efectos de sustancias psicoactivas o en estado de embriaguez.
- Realizar campañas y actividades de prevención del tabaquismo, consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, a través de programas de promoción de estilos de vida y hábitos saludables.

La indebida utilización de medicamentos formulados, posesión, distribución y venta de drogas no recetadas o de sustancias alucinógenas y enervantes y bebidas alcohólicas en el desarrollo del trabajo, dentro de las instalaciones u operación de vehículos, está estrictamente prohibido.

PROHIBICIONES:

•Está prohibido el uso, posesión y/o comercialización de drogas ilícitas, bebidas embriagantes y tabaco al igual que el uso inapropiado de sustancias psicotrópicas o químicas controladas, tanto en las instalaciones de la Empresa o actividades de trabajo fuera de la oficina, en cuyo caso, el

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 103 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

cargo de mayor jerarquía será responsable del cumplimiento de esta política.

•Está prohibido a todos los trabajadores presentarse al sitio de trabajo bajo la influencia del alcohol, estupefacientes o sustancias psicotrópicas (Drogas que tienen la habilidad de alterar los sentimientos, percepciones o humor del individuo (afectan el sistema nervioso central), produciendo excitación e incoordinación psicomotora), así como consumirlas y/o incitar a consumirlas en dicho sitio.

•Está igualmente prohibido el uso de cualquier sustancia que atente contra la seguridad propia o la de otros trabajadores en el normal desempeño laboral.

•El trabajador que por prescripción médica use medicamentos controlados (Ansiolíticos, antidepresivos, anti convulsionantes, analgésicos fuertes entre otros), deberá inmediatamente informar al responsable de Salud Ocupacional del área para la implementación de las medidas preventivas pertinentes.

PARÁGRAFO PRIMERO. Si la violación a la anterior política no altera el desempeño laboral del trabajador, la empresa sancionará por primera vez al empleado hasta por ocho (8) días. Ser reincidente en la violación de ésta política será justa causa para terminar el contrato laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El anterior párrafo no aplica para las actividades que involucran riesgos para el trabajador, para sus compañeros de trabajo o para terceros, ya que en estos casos se dará por terminado en contrato de trabajo con justa causa por la violación de esta política aún por primera vez.

CAPITULO XXIX PROTECCION DE DATOS.

ARTÍCULO 131: En razón a la política de protección de datos, la información confidencial es toda aquella información que con ocasión de las labores contratadas se la ha puesto a conocimiento del TRABAJADOR, puede ser técnica, financiera, comercial, estratégica y cualquier información relacionada con las operaciones de negocios presentes y futuros, o condiciones financieras de **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, bien sea que dicha información sea escrita, oral o visual, magnética, complementaria incluyendo las BASES DE DATOS empresariales que se le entreguen al TRABAJADOR, en el desarrollo de la labor encomendada. Adicionalmente, cualquier otra información suministrada, mediante capacitaciones, de forma oral o escrita, se considerará como confidencial y estará sujeta a los términos del presente capítulo. Por lo tanto, el trabajador se obliga a:

No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 104 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

Toda información entregada es de propiedad exclusiva de **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, por lo tanto el trabajador se obliga a no copiar, editar, transformar, extraer, revelar, divulgar, exhibir, mostrar, comunicar, utilizar y/o emplear para sí, o para otra persona natural o jurídica, la información que le ha sido entregada con ocasión de las labores contratadas o aquella a la que haya tenido acceso por cualquier causa, que sea de propiedad de la Empresa, y/o cualquiera de sus clientes, proveedores, contratistas o aliados.

El trabajador se obliga a responder por todos los documentos, claves de acceso, mercancías, herramientas, software y hardware que le ha sido entregado para el ejercicio de su labor, y en general con la información confidencial que maneje en el desempeño del cargo.

El trabajador se hace responsable por los perjuicios que pudieren causarle a la empresa o a sus clientes, en virtud del no cumplimiento de estas obligaciones.

Las obligaciones de confidencialidad previstas en la presente clausulan, estarán vigentes mientras lo esté el contrato laboral y se extenderá, por tres años más, que se cuentan a partir de la fecha de su terminación.

Guardar la reserva y confidencialidad que requiere los asuntos relacionados con su trabajo en razón de su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aún después de haber cesado en el cargo y sin perjuicio de denunciar cualquier hecho delictuoso.

CAPITULO XXX

MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 132-OBJETO: El objeto de este capítulo al interior del RIT es garantizar el derecho fundamental a la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencias, mediante la adopción de medidas específicas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual dentro del contexto laboral de **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**.

ARTÍCULO 133-ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN: Este Protocolo tiene alcance y es aplicable a todas las personas que participen en el contexto laboral de **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**, sin importar la naturaleza de su vinculación. Esto incluye a trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que interactúen en dicho contexto.

El contexto laboral donde se presume que la conducta fue cometida incluye:

- * El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual (incluyendo trabajo en casa, remoto y teletrabajo, y espacios físicos y digitales).
- * Lugares de descanso, alimentación, uso de instalaciones sanitarias o vestuarios dentro del contexto laboral.
- * Desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 105 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

trabajo.

- * Comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las digitales.
- * Trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando el acoso sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

ARTÍCULO 134- MARCO CONCEPTUAL Y DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL:

De conformidad con la Ley 2365 de 2024, 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. Es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

CLASES DE ACOSO SEXUAL:

Dentro del acoso sexual se pueden encontrar los siguientes géneros que, no son taxativos y no se limitan a los siguientes;

- * **Acoso de intercambio (quid pro quo):** Condicionar a la víctima con la consecución de un beneficio laboral (promoción, aumento de sueldo, permanencia en el empleo) para que acceda a comportamientos de connotación sexual, suponiendo un abuso de autoridad.
- * **Acoso descendente:** Realizado por una persona con posición de dirección y mando (gerente, jefe, supervisor).
- * **Acoso horizontal:** Realizado por compañeros y compañeras de trabajo.
- * **Acoso ascendente:** Aquella conducta realizada por trabajadores jerárquicamente subordinados al sujeto pasivo.

Dentro del acoso sexual se pueden identificar las siguientes modalidades;

- * **Acoso físico:** Manoseos, tocamientos, acercamientos innecesarios, contacto físico no deseado, miradas lascivas u obscenas, agresión física, etc.
- * **Acoso verbal:** Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes sexualmente explícitos, silbidos o expresiones verbales de connotación sexual, o insultos basados en el sexo, identidad u orientación sexual.
- * **Acoso no verbal:** Exhibición de fotos, imágenes, videos o audios de connotación sexual y/o pornográfica, o gestos de connotación sexual.
- * **Acoso sexual virtual:** Cualquier acción realizada a través de medios digitales con connotación sexual, incluyendo hostigamiento virtual o difusión de materiales sexuales sin consentimiento.
- * **Acoso por razón del género:** Cualquier comportamiento realizado en función del género, identidad u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 106 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

***Otros tipos de acoso sexual laboral:** Obligar a las mujeres u hombres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

ARTÍCULO 135- PRINCIPIOS RECTORES: Cualquier trámite al interior de **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** en donde se investigue y sancione el acoso sexual deberá regirse por los siguientes principios;

- * Pro-persona y pro-víctima.
- * Igualdad.
- * Justicia restaurativa.
- * Debido proceso e imparcialidad (para el investigado).
- * Celeridad y confidencialidad.
- * Prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.
- * Adicionalmente, se regirá por los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida.

ARTÍCULO 136- RESPONSABILIDADES DE CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS: El empleador de **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** tiene la responsabilidad de prevenir, proteger y atender las conductas de acoso sexual. Las obligaciones incluyen y no se limitan:

- 1. Política y Difusión:** Crear una política interna de prevención la cual debe ser ampliamente difundida.
- 2. Garantías y Atención:** Garantizar los derechos de las víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición dentro de su ámbito de competencia.
- 3. Protección Inmediata:** Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable.
- 4. Informar a la Fiscalía:** Informar a la víctima de su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- 5. Remisión Inmediata:** Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima, respetando su derecho a la intimidad.
- 6. Abstención de Revictimización:** Abstenerse de realizar actos de censura o ejecutar actos de revictimización que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual.
- 7. Publicación y Reporte:** Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales disponibles. Esta publicación debe ser anonimizada para salvaguardar la intimidad y el debido proceso. Las quejas y sanciones deben remitirse al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre.

ARTÍCULO 137-CONDUCTAS QUE PUEDEN SER CONSIDERADAS ACOSO SEXUAL: Al interior de **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** las siguientes conductas pueden constituir acoso sexual, dentro de las cuales se incluye, pero no se limita a lo siguiente:

- Insinuaciones sexuales molestas
- Propositiones o presión para la actividad sexual a cambio de beneficios laborales o sin estos.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 107 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

- Insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar del trabajo después que la persona objeto de esta haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna
- Coqueteos ofensivos
- Comentarios insinuantes
- Indirectas o comentarios obscenos
- Llamadas telefónicas/mensajes/correos/cartas indeseadas y/o con contenido sexual
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual
- Exhibición de fotos, objetos o escritos sexualmente ofensivos, sugestivos y/o pornográficos
- Contacto físico innecesario y no deseado
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad
- Petición de favores sexuales
- Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima
- Jalar la ropa de manera sexual
- Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.
- Forzar a besar a alguien o a algo más que besar
- Llamar a la víctima “gay”, “lesbiana”, “travesti”, entre otras con sentido peyorativo o denigrante
- Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario
- La utilización o exhibición de material pornográfico

ARTÍCULO 138- RUTA DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN: CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS implementará medidas preventivas, de detección, de protección y atención contra cualquier acto de acoso sexual en el ámbito laboral, para lo cual se deberá aplicar el siguiente protocolo;

MEDIDAS PREVENTIVAS:

CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio libre de violencias.

El Plan de Prevención (integrado al Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual) debe contener estrategias y acciones, tales como:

- * Realizar campañas de prevención contra el acoso sexual y difundir el contenido de la Ley 2365 de 2024 de manera semestral.
- * Implementar estrategias de comunicación (digitales, folletos, videos, charlas informativas) para informar y prevenir conductas que constituyan acoso sexual.
- * Elaborar lineamientos generales para la implementación de la ley en políticas, protocolos y rutas de atención.
- * En conjunto con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) se deberá realizarán actividades de fortalecimiento de atención, protección y prevención del acoso sexual.

MEDIDAS DE DETECCIÓN:

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 108 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS podrá utilizar, sin limitarse a ellas, las siguientes medidas de detección:

- * Encuestas de Clima.
- * Líneas de Denuncias confidenciales.
- * Revisión de la Cultura Organizacional.
- * Asesorías Psicológicas grupales y/o individuales.
- * Revisión casos previos
- * Observación directa por parte de jefes, Talento Humano y trabajadores.
- * Observación de Cambios de comportamiento.
- * Por medio de cualquier queja y/o informe del Comité de Convivencia Laboral.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN:

Las víctimas, testigos 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:

- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad
- Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- Pedir traslado del área de trabajo.
- Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación
- Fuero de estabilidad laboral reforzada contemplada en la Ley 2365 de 2024.
- Remitir la denuncia ante las autoridades competentes.
- Remitir a la víctima a tratamiento y asistencia inmediata a través de la EPS y/o ARL.
- Iniciar las investigaciones internas de manera inmediata y rápida.
- **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** deberá tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

Las medidas contempladas serán adoptadas de oficio y/o, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles. **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** se conserva el derecho de aplicar cualquier otra medida de protección que considere pertinente.

Estas medidas de protección, en lo pertinente, se podrán 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.

MEDIDAS DE ATENCIÓN:

- Recibir, durante todo el procedimiento, un trato humano y digno;
- A la protección de su intimidad, a la garantía de su seguridad, y a la de sus familiares y testigos a favor;
- A una pronta e integral reparación de los daños sufridos, a cargo del autor o partícipe del injusto

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 109 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

o de los terceros llamados a responder;

- A ser oídas y a que se les facilite el aporte de pruebas;
- A recibir desde el primer contacto con las autoridades y en los términos establecidos en este código, información pertinente para la protección de sus intereses, la ruta de atención y a conocer la verdad de los hechos que conforman las circunstancias del injusto del cual han sido víctima.

ARTÍCULO 138- MANEJO DE LA QUEJA: Una vez en conocimiento cualquier denuncia por acoso sexual **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** activará el siguiente protocolo;

1. Presentación de la Queja: Cualquier persona (víctima, anónimo o tercero con conocimiento) puede presentar una queja ante **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal, especificando las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos. La queja se podrá presentar ante el gerente, el superior jerárquico, ante la persona encargada de recursos humanos, ante el Comité de Convivencia Laboral y/o a través del buzón o correo electrónico de la empresa.

En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** (Gerente), la queja deberá presentarse por parte del afectado ante la Inspección de Trabajo, la cual se encargará del seguimiento y, si encuentra méritos, compulsará copias a la autoridad competente, aunado a las sanciones administrativas a que haya lugar.

2. Recepción Inicial: Una vez presentada la queja, se trasladará la misma ante el jefe de talento Humano con el propósito de dar a conocer el tipo de acoso sexual y para que este comité brinde atención inmediata a la víctima, y de ser el caso, direcciona a los demás órganos competentes internos (investigación disciplinaria interna – aplicación medidas de protección), así como a las autoridades (FGN) la misma.

3. No Conciliación: El acoso sexual es una conducta no querellable y no conciliable. Por lo tanto, el Jefe de talento humano no debe sugerir su conciliación, únicamente le corresponde brindar atención inmediata a la presunta víctima y aplicar las medidas del caso.

4. Competencia del Empleador: **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** se encargará exclusivamente de las acciones disciplinarias internas y de brindar la atención urgente a la presunta víctima a través de las medidas estipuladas para ello. El acoso laboral en cualquier de sus modalidades constituye justa causa para terminar el contrato de trabajo.

CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS deberá tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

5. Competencia Penal: Dado que las conductas de acoso sexual laboral trascienden al ámbito penal, la presunta víctima deberá ser informada de su derecho a acudir directamente a la **FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN**. **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** deberá remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, respetando la intimidad.

CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS advierte que el trámite de la queja ante el empleador no es

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 110 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

un requisito de procedibilidad para interponer la denuncia penal o la queja disciplinaria.

PARÁGRAFO: En el procedimiento disciplinario interno, **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** aplicará un enfoque diferencial e interseccional en la valoración probatoria, pudiendo tener en cuenta si:

- * La persona investigada ostenta una posición laboral de poder de orden vertical u horizontal respecto de la víctima.
- * La víctima se encuentra en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado (por edad, género, preferencias sexuales, etc.).
- * La persona investigada haya sido sancionada previamente en los términos de la Ley 1010 de 2006.
- * La víctima sea un sujeto de especial protección constitucional.

ARTÍCULO 138- FALTA DISCIPLINARIA: 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 (o por la posición laboral, social, o económica, edad, etc.), es considerada una falta disciplinaria gravísima y por ende constituye justa causa para terminar la relación laboral.

CAPITULO XXXI DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 139: Desde la fecha que entre en vigor el presente Reglamento quedan sin efectos todas y cada una de las disposiciones que antes de esa fecha, haya tenido el Empleador.

ARTÍCULO 140: El presente Reglamento Interno de Trabajo podrá ser modificado cuando así lo exija el desarrollo de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** y/o las disposiciones legales vigentes que le sean aplicables y que rigen la materia. Todas las modificaciones de este serán puestas en conocimiento de los trabajadores la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS**.

CAPITULO XXXII PUBLICACIÓN

ARTÍCULO 141: La sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** publicará el presente Reglamento en un lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Con el Reglamento deberá fijarse en la misma fecha una Circular Interna, que informe a los trabajadores de la Sociedad **CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS** de su contenido y la fecha desde la cual entrará en aplicación.

CLINICA DE OJOS DEL TOLIMA SAS podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima

		REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
Versión: 04	Página: Página 111 de 111	Código: GC-MAN-03	Fecha de Elaboración: 25-07-2003 Fecha de actualización: 01-06-2026

la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

CAPITULO XXXIII VIGENCIA

ARTÍCULO 142: El presente Reglamento entrará a regir **OCHO (8)** días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior. (Artículo 121, Código Sustantivo del Trabajo).

FECHA: 01 DE JUNIO DEL 2026
REPRESENTANTE LEGAL

PAOLA ANDREA GALVEZ VELEZ
GERENTE

NOTA FINAL: EL PRESENTE REGLAMENTO HA SIDO APROBADO POR LA JUNTA DIRECTIVA DE LA CLÍNICA DE OJOS DEL TOLIMA Y SU OBSERVANCIA ES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO.

DEBE SER PUESTO EN CONOCIMIENTO DE TODOS LOS ACTUALES EMPLEADOS DE LA CLÍNICA QUIENES DEBEN MANIFESTAR POR ESCRITO QUE LO HAN LEÍDO Y ENTENDIDO Y QUE LO ACEPTAN EN SU TOTALIDAD Y EL ESCRITO FIRMADO SE ANEXARÁ A SU CONTRATO DE TRABAJO.

Los empleados que ingresen a la Clínica con posterioridad a la implementación de este reglamento deberán antes de firmar el contrato, manifestar que lo conocen y lo aceptan, condición sin la cual NO PODRÁN FIRMAR EL CONTRATO.

ELABORACIÓN	APROBACIÓN
Elaborado por: Dr. Fernando Méndez Asesor Jurídico Externo	Dr. Diego Talero – Dr. German Molina – Dr. Héctor Moncaleano Junta Directiva Clínica de Ojos del Tolima