

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

LA DORADA, CALDAS
2026

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

TABLA DE CONTENIDO

CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S	1
INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO I	5
DISPOSICIONES GENERALES	5
CAPÍTULO II	8
ADMISIÓN, CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA	8
CAPÍTULO III	13
CONTRATO DE APRENDIZAJE, PRÁCTICAS FORMATIVAS Y PASANTÍAS	13
CAPÍTULO IV	18
JORNADA LABORAL, HORARIOS, TURNOS DE TRABAJO Y DISPONIBILIDAD	18
CAPÍTULO V	31
TRABAJO SUPLEMENTARIO, HORAS EXTRAS, TRABAJO NOCTURNO, DOMINICAL Y FESTIVO	31
CAPÍTULO VI	34
DESCANSOS OBLIGATORIOS, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS	34
CAPÍTULO VII	40
SALARIO, MODALIDADES Y PERÍODO DE PAGO CONTRATO LABORAL	40
CAPÍTULO VIII	40
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	40
CAPÍTULO IX	45
BIOSEGURIDAD Y PREVENCIÓN DEL RIESGO BIOLÓGICO	45
CAPÍTULO X	47
PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES, HISTORIA CLÍNICA, CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA DE LA INFORMACIÓN	47
CAPÍTULO XI	51
USO DE EQUIPOS, SISTEMAS DE INFORMACIÓN, CORREO ELECTRÓNICO, INTERNET, REDES SOCIALES Y HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS	51
CAPÍTULO XII	53
DEBERES DE LOS TRABAJADORES	53
CAPÍTULO XIII	56
PROTECCIÓN DE ADOLESCENTES TRABAJADORES Y PROHIBICIÓN DE ACTIVIDADES PELIGROSAS	56

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

CAPITULO XIV	58
ORDEN JERÁRQUICO	58
CAPITULO XV	59
OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y DE LOS TRABAJADORES	59
CAPITULO XVI	65
DEL USO DE TELÉFONOS MÓVILES Y DISPOSITIVOS PERSONALES	66
CAPITULO XVII.....	68
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES	68
CAPITULO XVIII	74
OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.....	74
CAPÍTULO XIX	76
PROHIBICIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR	76
CAPÍTULO XX	77
SISTEMAS DE VIDEOVIGILANCIA Y MONITOREO INSTITUCIONAL.....	77
CAPÍTULO XXI	79
PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL, VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA LABORAL	79
CAPÍTULO XXI	82
RÉGIMEN DISCIPLINARIO	82
CAPÍTULO XXII	85
CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS	85
CAPÍTULO XXIII	88
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y GARANTÍAS DEL DEBIDO PROCESO	88
CAPÍTULO XXIV.....	92
SANCIONES DISCIPLINARIAS	92
CAPÍTULO XXV	96
TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y JUSTAS CAUSAS.....	96
CAPÍTULO XXVI.....	99
ENTREGA Y RECEPCIÓN DE CARGO.....	99
CAPÍTULO XXVII	100
DISPOSICIONES FINALES	100
CAPITULO XXVIII	102
PUBLICACIÓN, VIGENCIA, MODIFICACIÓN Y DEROGATORIA DEL REGLAMENTO INTERNO	

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

DE TRABAJO102

INTRODUCCIÓN

El presente Reglamento Interno de Trabajo (en adelante, el “RIT”) es adoptado por la CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S., identificada con NIT No. 900171988-9, con domicilio principal en la ciudad de La Dorada, departamento de Caldas, quien para efectos del presente documento se denominará EL EMPLEADOR.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 107 y demás normas concordantes del Código Sustantivo del Trabajo, el presente Reglamento constituye parte integral de todos los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que llegaren a celebrarse entre EL EMPLEADOR y sus trabajadores, sin perjuicio de las disposiciones legales vigentes, los acuerdos contractuales particulares y demás normas que regulan las relaciones laborales en Colombia.

El presente Reglamento tiene como finalidad establecer las condiciones, derechos, obligaciones, prohibiciones, procedimientos, normas de convivencia laboral, medidas disciplinarias y demás disposiciones que regirán las relaciones de trabajo al interior de la organización, promoviendo un ambiente de respeto, responsabilidad, transparencia, seguridad, eficiencia y cumplimiento de los objetivos institucionales.

Las disposiciones aquí contenidas son de obligatorio conocimiento y cumplimiento para todos los trabajadores vinculados a la CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S., independientemente de su cargo, nivel jerárquico, modalidad de contratación o lugar de prestación del servicio. En consecuencia, tanto EL EMPLEADOR como los trabajadores deberán ajustar su conducta a los principios de buena fe, lealtad, diligencia, respeto mutuo, cumplimiento normativo y observancia de las políticas, procedimientos, protocolos institucionales y demás directrices internas adoptadas por la organización.

Así mismo, el presente Reglamento se complementa con los contratos de trabajo, el Manual de Funciones y Competencias Laborales, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), las políticas institucionales, protocolos, procedimientos internos, reglamentos complementarios y demás disposiciones que sean expedidas por la organización y comunicadas por los medios oficiales establecidos para tal fin.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. OBJETO. El presente Reglamento Interno de Trabajo rige para la CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S., identificada con NIT No. 900171988-9, con domicilio principal en la ciudad de La Dorada, departamento de Caldas, ubicada en la Carrera 12 No. 2-03, así como para todos los trabajadores vinculados a la institución, cualquiera sea la modalidad de contratación laboral que les resulte aplicable.

Las disposiciones contenidas en este Reglamento hacen parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que llegaren a celebrarse con los trabajadores de la organización, quienes estarán obligados a su conocimiento, cumplimiento y observancia durante toda la vigencia de la relación laboral.

En consideración a la naturaleza de los servicios prestados por la CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. y a las actividades propias de su objeto social, cada trabajador deberá cumplir no solo las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias que le sean aplicables, sino también aquellas funciones, responsabilidades, deberes, procedimientos, protocolos y directrices inherentes al cargo desempeñado, las cuales se encuentran definidas en el respectivo Manual de Funciones, Competencias y Responsabilidades, así como en los procedimientos institucionales, políticas internas, reglamentos complementarios y demás disposiciones emitidas por la organización.

Tanto la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S como los trabajadores deberán acatar las instrucciones, lineamientos y actividades que, dentro del marco legal y contractual, sean impartidos tales como comunicados, circulares, correos electrónicos, actas, resoluciones, protocolos, procedimientos o cualquier otro medio oficial establecido por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las disposiciones contenidas en este Reglamento serán aplicables a todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, cualquiera sea su modalidad, cargo, jornada o sede de prestación del servicio.

ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS RECTORES. Las relaciones laborales al interior de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S se desarrollarán bajo los principios de:

- A. Dignidad humana.
- B. Buena fe.
- C. Igualdad y no discriminación.
- D. Respeto mutuo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

- E. Debido proceso.
- F. Transparencia.
- G. Protección de datos personales.
- H. Seguridad y salud en el trabajo.
- I. Equidad de género.
- J. Inclusión laboral.
- K. Confidencialidad de la información.
- L. Humanización en la prestación de los servicios de salud.

ARTÍCULO 4. CUMPLIMIENTO NORMATIVO. Las disposiciones del presente Reglamento se interpretarán y aplicarán conforme a la Constitución Política de Colombia, Decreto 1072 de 2015, Ley 2101 de 2021, Código Sustantivo del Trabajo, Ley 2466 de 2025, normativa del Sistema General de Seguridad Social Integral y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 5. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, TRATO DIGNO Y NO DISCRIMINACIÓN. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S garantizará la igualdad de oportunidades, el trato digno y el respeto por la diversidad en todas las etapas de la relación laboral, incluyendo los procesos de selección, contratación, capacitación, asignación de funciones, evaluación, remuneración, promoción, permanencia y terminación del vínculo laboral.

En consecuencia, se prohíbe toda forma de discriminación, exclusión, restricción, distinción, acoso o trato desfavorable que tenga por objeto o efecto menoscabar, impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, raza, etnia, origen nacional o familiar, idioma, condición socioeconómica, discapacidad, estado de salud, religión, opinión política o filosófica, estado civil, situación migratoria o cualquier otra condición protegida por la Constitución, la ley y los instrumentos internacionales aplicables.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S adoptará las medidas razonables necesarias para prevenir, atender y corregir conductas discriminatorias que puedan presentarse en el entorno laboral, sin perjuicio de las acciones disciplinarias, administrativas o legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 6. RESPETO A LA DIGNIDAD HUMANA Y CONVIVENCIA LABORAL. Las relaciones laborales dentro de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S deberán desarrollarse bajo los principios de dignidad humana, respeto mutuo, buena fe, igualdad, solidaridad, cortesía, convivencia pacífica y protección de los derechos fundamentales.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

Todos los trabajadores, directivos, contratistas, practicantes y demás personas que desarrollen actividades en la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S deberán abstenerse de realizar conductas que afecten la integridad física, mental, moral o emocional de otras personas, incluyendo actos de violencia, hostigamiento, intimidación, humillación, maltrato, acoso laboral, acoso sexual, expresiones ofensivas o cualquier comportamiento que altere la sana convivencia laboral.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S promoverá un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e incluyente y dispondrá de los mecanismos internos legalmente establecidos para la prevención, atención y trámite de las situaciones que puedan afectar la convivencia laboral.

ARTÍCULO 7. INCLUSIÓN LABORAL Y AJUSTES RAZONABLES. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S promoverá la inclusión laboral y la igualdad real y efectiva de oportunidades para las personas con discapacidad y demás grupos o poblaciones especialmente protegidas por la Constitución y la ley.

Para tal efecto, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá implementar medidas de inclusión, accesibilidad y ajustes razonables que resulten necesarios y proporcionales, de acuerdo con las funciones del cargo, las condiciones particulares de la persona, la naturaleza de la actividad y las posibilidades organizacionales, procurando garantizar el acceso, permanencia, desarrollo y participación efectiva en el entorno laboral.

Los trabajadores deberán colaborar con la implementación de las medidas de inclusión y ajustes razonables que sean definidos por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, manteniendo siempre el respeto por la dignidad, privacidad y autonomía de las personas beneficiarias.

ARTÍCULO 8. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES, RESERVA Y CONFIDENCIALIDAD. Todos los trabajadores deberán cumplir las políticas, procedimientos y directrices institucionales relacionadas con la protección de datos personales, la reserva de la información, el deber de confidencialidad y la seguridad de la información, de conformidad con la normativa vigente y las disposiciones internas de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

En especial, los trabajadores deberán guardar estricta reserva respecto de las historias clínicas, datos sensibles de pacientes, información médica, administrativa, financiera, comercial, laboral, contractual y demás información perteneciente a la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, sus pacientes, trabajadores, proveedores, contratistas, aliados y terceros.

Se prohíbe recolectar, consultar, usar, divulgar, reproducir, transferir, transmitir, almacenar, modificar, eliminar o compartir información personal, clínica o institucional sin autorización, sin competencia funcional o por fuera de las finalidades autorizadas por la ley, por el titular de la información o por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

El deber de reserva y confidencialidad se mantendrá durante la vigencia de la relación laboral y subsistirá aun después de su terminación, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias, laborales, civiles, administrativas, penales y demás consecuencias legales que puedan derivarse de su incumplimiento.

CAPÍTULO II ADMISIÓN, CONTRATACIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 9. REQUISITOS GENERALES DE INGRESO. Toda persona que aspire a desempeñar un cargo en CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos de formación, experiencia, competencias, idoneidad y demás condiciones definidas para el respectivo cargo, de conformidad con el perfil ocupacional, la naturaleza de las funciones, la normatividad aplicable y los procedimientos internos de selección y vinculación.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá solicitar los documentos y soportes estrictamente necesarios para verificar la información suministrada por el aspirante, la idoneidad para el cargo, la habilitación legal para el ejercicio de profesiones u ocupaciones reguladas y el cumplimiento de los requisitos aplicables a la prestación de servicios de salud.

Los procesos de selección y vinculación se desarrollarán con respeto por los principios de igualdad, no discriminación, dignidad humana, protección de datos personales, confidencialidad y mérito. En ningún caso se exigirán documentos, datos o pruebas que no sean pertinentes, necesarios o legalmente procedentes para el cargo al que se aspira.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para los cargos asistenciales, profesionales, técnicos, tecnológicos o auxiliares relacionados con la prestación de servicios de salud, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S verificará, según corresponda, la inscripción, autorización, registro, tarjeta profesional, certificación, título, entrenamiento, curso, competencia, Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud –RETHUS, o requisito exigido por la normativa vigente, por las condiciones de habilitación de los servicios de salud y por el perfil del cargo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá verificar directamente, a través de las plataformas oficiales o mecanismos legalmente autorizados, la información relacionada con antecedentes, inhabilidades, sanciones, registros profesionales y demás datos necesarios para el proceso de vinculación, previa autorización del titular cuando esta sea requerida.

ARTÍCULO 10. DOCUMENTOS Y SOPORTES PARA LA VINCULACIÓN. La persona seleccionada deberá aportar, dentro de los plazos establecidos por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, los documentos y soportes necesarios para formalizar su vinculación, actualizar su hoja de vida

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

institucional, acreditar el cumplimiento de los requisitos del cargo y efectuar las afiliaciones o novedades correspondientes en el Sistema de Seguridad Social Integral, cuando haya lugar.

De manera enunciativa y según la naturaleza del cargo, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá solicitar:

- a) Documento de identidad válido y vigente.
- b) Hoja de vida y soportes de formación académica, experiencia laboral, certificaciones, licencias, registros, matrículas o tarjetas profesionales, cuando sean exigibles.
- c) Certificados o documentos que acrediten el cumplimiento de requisitos específicos del cargo, tales como cursos, entrenamientos, competencias, vacunación ocupacional, esquemas de inmunización, protección radiológica, soporte vital, atención de víctimas, transfusión, toma de muestras, sedación, primeros auxilios u otros que sean aplicables conforme al servicio habilitado, al perfil del cargo y a la normativa vigente.
- d) Certificados de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, cuando sean necesarios para efectuar afiliaciones, traslados, novedades o verificar el cumplimiento de obligaciones legales.
- e) Información y documentos requeridos para la afiliación de beneficiarios al sistema de seguridad social, cuando el trabajador solicite dicha gestión y aporte los soportes exigidos por la entidad administradora correspondiente.
- f) Los demás documentos que resulten pertinentes, necesarios y legalmente procedentes para el cargo, la relación laboral, la prestación de servicios de salud o el cumplimiento de las condiciones de habilitación institucional.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S conservará los documentos aportados en la hoja de vida o expediente laboral del trabajador, aplicando las medidas de seguridad, reserva y protección de datos personales previstas en la ley y en las políticas institucionales.

PARÁGRAFO PRIMERO. PERSONAL VINCULADO MEDIANTE CONTRATOS DIFERENTES AL LABORAL.

Las personas naturales vinculadas como contratistas independientes deberán acreditar el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad social y riesgos laborales, conforme a la modalidad contractual, la normativa vigente y las condiciones definidas por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. La verificación de dichos requisitos no implica la existencia de una relación laboral.

ARTÍCULO 11. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS DEL TALENTO HUMANO EN SALUD. La CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S., como institución prestadora de servicios de salud, verificará que el talento humano asistencial cuente con la formación, competencias, registros, autorizaciones,

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

certificaciones, entrenamientos y demás requisitos exigibles para el cargo y para los servicios habilitados por la institución.

Los trabajadores del área asistencial deberán mantener actualizados los documentos que acrediten su idoneidad y habilitación para ejercer sus funciones, e informar oportunamente a la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S cualquier vencimiento, suspensión, sanción, pérdida de vigencia, modificación o circunstancia que pueda afectar el ejercicio de su profesión, ocupación o funciones.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá abstenerse de asignar funciones asistenciales, restringir temporalmente actividades o adoptar las medidas administrativas pertinentes cuando el trabajador no acredite el cumplimiento de los requisitos legales, técnicos, institucionales o de habilitación exigibles para el cargo, sin perjuicio del debido proceso y de las acciones laborales o disciplinarias a que haya lugar.

ARTÍCULO 12. CONFIDENCIALIDAD, RESERVA DE LA INFORMACIÓN Y NO REVELACIÓN. Todo trabajador deberá guardar estricta reserva y confidencialidad respecto de la información a la que tenga acceso con ocasión de sus funciones, especialmente aquella relacionada con pacientes, historias clínicas, datos personales y sensibles, diagnósticos, tratamientos, imágenes diagnósticas, procedimientos, información administrativa, financiera, comercial, contractual, estratégica, tecnológica, operativa y demás información de propiedad o bajo custodia de CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

La información institucional y los datos a los que acceda el trabajador solo podrán ser utilizados para el cumplimiento de sus funciones y para las finalidades autorizadas por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, la ley, el titular de la información o la relación asistencial correspondiente.

En consecuencia, se prohíbe al trabajador, salvo autorización expresa y competencia funcional:

- a) Copiar, reproducir, fotografiar, descargar, almacenar, extraer, divulgar, transferir, transmitir, publicar, comercializar o compartir información institucional o datos personales con terceros no autorizados.
- b) Consultar historias clínicas, sistemas de información, expedientes, bases de datos o documentos institucionales sin necesidad funcional o sin autorización.
- c) Utilizar información de pacientes, trabajadores, proveedores, contratistas o de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S para fines personales, comerciales, académicos, laborales externos o ajenos a las funciones asignadas.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

d) Conservar, al finalizar la relación laboral o contractual, copias físicas, digitales, parciales o totales de documentos, bases de datos, historias clínicas, archivos, claves, reportes, registros, fotografías, imágenes, grabaciones o cualquier otro material institucional, salvo autorización expresa y escrita de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

e) Compartir usuarios, contraseñas, claves de acceso o mecanismos de autenticación de los sistemas institucionales.

La información, documentos, registros, bases de datos, archivos y demás materiales generados, recopilados, administrados o utilizados por el trabajador en desarrollo de sus funciones pertenecen a CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. o a sus respectivos titulares, según corresponda. Al terminar la relación laboral, el trabajador deberá efectuar la entrega completa de la información, documentos, equipos, accesos y demás elementos que se encuentren bajo su custodia, conforme al procedimiento institucional de entrega de cargo.

El deber de confidencialidad y reserva subsistirá aun después de la terminación de la relación laboral o contractual. Su incumplimiento podrá dar lugar a medidas disciplinarias, terminación del vínculo cuando legalmente proceda, reclamación de perjuicios y a las acciones administrativas, civiles, penales o de cualquier otra naturaleza a que haya lugar.

ARTÍCULO 13. EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES. Todo aspirante deberá someterse a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso definidos por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, de conformidad con la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. La persona seleccionada deberá practicarse el examen médico ocupacional de ingreso, a cargo del empleador, conforme a la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo. Dicho examen tendrá como finalidad determinar la aptitud del trabajador para desempeñar las funciones del cargo y establecer las recomendaciones o restricciones ocupacionales a que haya lugar.

No podrán exigirse pruebas de embarazo, VIH u otras pruebas que vulneren la intimidad, dignidad, igualdad o no discriminación de la persona aspirante, salvo en los casos excepcionales permitidos por la ley, cuando sean estrictamente necesarias por razón del riesgo inherente a la actividad, exista justificación técnica y médica, medie consentimiento informado y se cumplan las garantías legales aplicables.

ARTÍCULO 14. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá celebrar contratos de trabajo en cualquiera de las modalidades autorizadas por la legislación laboral colombiana.

Los contratos laborales deberán constar por escrito cuando la ley así lo exija y contendrán las condiciones esenciales de la relación laboral.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 15. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL. Para efectos administrativos y organizacionales, los trabajadores podrán clasificarse en:

- a) Personal asistencial.
- b) Personal administrativo.
- c) Personal financiero.
- d) Personal de dirección, confianza y manejo.

La clasificación anterior no modifica la naturaleza de los derechos laborales reconocidos por la ley.

ARTÍCULO 16. PERÍODO DE PRUEBA. La CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. podrá pactar con el trabajador un período inicial de prueba, con el fin de apreciar sus aptitudes, competencias, conocimientos, habilidades, adaptación al cargo, desempeño y condiciones para el desarrollo de las funciones contratadas. De igual forma, el trabajador podrá evaluar durante dicho período la conveniencia de las condiciones laborales ofrecidas por el empleador.

El período de prueba constituye una etapa de evaluación recíproca orientada a verificar la idoneidad del trabajador para el cargo y su adaptación a la cultura organizacional, políticas institucionales, protocolos internos y demás directrices de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

ARTÍCULO 17. TERMINACIÓN DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo conforme a la ley, sin perjuicio del respeto de los derechos fundamentales y las garantías constitucionales del trabajador.

ARTÍCULO 18. FORMA DE PACTAR EL PERÍODO DE PRUEBA: El período de prueba deberá constar expresamente por escrito en el contrato de trabajo o en documento adicional suscrito por las partes antes del inicio de la prestación personal del servicio. En ausencia de estipulación escrita, se entenderá que no existe período de prueba.

Durante este período el trabajador recibirá los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento, acompañamiento y capacitación necesarios para el adecuado desempeño de sus funciones y para el conocimiento de las normas, políticas, procedimientos, protocolos institucionales, reglamentos internos y demás lineamientos aplicables dentro de la organización.

ARTÍCULO 19. DURACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA. El período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. Cuando se pacte por un término inferior al máximo legal, podrá prorrogarse por acuerdo escrito entre las partes antes de su vencimiento, sin que la duración total exceda en ningún caso el límite legal de dos (2) meses.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

PARÁGRAFO PRIMERO. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá exceder la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado, sin superar en ningún caso dos (2) meses.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El período de prueba se contabilizará de manera continua y no podrá repetirse en contratos sucesivos celebrados entre las mismas partes para desempeñar el mismo cargo o funciones sustancialmente similares.

ARTÍCULO 20. EFECTOS DEL PERÍODO DE PRUEBA: Durante la vigencia del período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral, sin necesidad de preaviso y sin lugar al pago de indemnización por terminación unilateral del contrato, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

No obstante, la terminación del contrato durante el período de prueba deberá respetar los derechos fundamentales del trabajador y no podrá fundarse en motivos discriminatorios, retaliatorios o contrarios a la ley.

Durante el período de prueba el trabajador gozará de todos los derechos laborales, salariales, prestacionales y de seguridad social reconocidos por la legislación colombiana, causará prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado y tendrá derecho a la compensación en dinero de las vacaciones causadas y no disfrutadas, cuando haya lugar a ello.

ARTÍCULO 21. ACTUALIZACIÓN DE INFORMACIÓN. Los trabajadores deberán informar oportunamente a la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S cualquier cambio relacionado con su estado civil, dirección, número telefónico, correo electrónico, beneficiarios, información de seguridad social o cualquier otro dato relevante para la relación laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO. En caso de no notificar oportunamente los cambios o actualizaciones de información personal y laboral; se hace responsable de las implicaciones legales que a ello conlleve.

ARTÍCULO 22. PRINCIPIO DE BUENA FE CONTRACTUAL. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S y los trabajadores actuarán durante todas las etapas de la relación laboral bajo los principios de buena fe, transparencia, lealtad, respeto mutuo y colaboración.

CAPÍTULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE, PRÁCTICAS FORMATIVAS Y PASANTÍAS

ARTÍCULO 23. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es una modalidad laboral especial, de carácter formativo y a término fijo, regulada por el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, las normas que la reglamenten modifiquen, adicionen o sustituyan y las demás disposiciones aplicables.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

Mediante este contrato, una persona natural, denominada aprendiz, desarrolla un proceso de formación teórica, práctica o dual en una institución de formación autorizada, mientras que CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S., en calidad de CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S patrocinadora, facilita los medios y condiciones necesarias para la adquisición de competencias laborales, técnicas, tecnológicas, profesionales u ocupacionales relacionadas con las actividades desarrolladas por la institución.

La actividad desarrollada por el aprendiz deberá guardar relación con su programa de formación y tendrá como finalidad principal fortalecer sus competencias y experiencia laboral, sin perjuicio de los derechos laborales, prestacionales y de seguridad social reconocidos por la legislación vigente.

ARTÍCULO 24. CUOTA DE APRENDIZAJE. CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. dará cumplimiento a la cuota de aprendizaje que le sea regulada o determinada por el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA– o por la autoridad competente, mediante la vinculación de aprendices o a través de los mecanismos alternativos legalmente autorizados, incluida la monetización total o parcial de la cuota, cuando haya lugar.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S atenderá oportunamente los requerimientos, reportes, verificaciones y obligaciones derivados de la cuota de aprendizaje, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 25. REQUISITOS PARA LA VINCULACIÓN DE APRENDICES. Podrán ser vinculadas mediante contrato de aprendizaje las personas que cumplan los requisitos establecidos en la ley, en el programa de formación respectivo y por la institución educativa o de formación autorizada.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S verificará que el programa de formación, la actividad práctica o dual y las funciones asignadas al aprendiz tengan relación con el proceso académico o formativo que este adelanta.

ARTÍCULO 26. OBLIGACIONES DEL APRENDIZ Además de las obligaciones previstas en la ley, en el contrato de aprendizaje y en el reglamento interno de trabajo, el aprendiz deberá:

1. Cumplir diligentemente las actividades académicas, prácticas o duales previstas en su programa de formación.
2. Asistir puntualmente a las jornadas de formación y a las actividades desarrolladas en la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, de conformidad con el horario acordado y las disposiciones legales aplicables.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

3. Acatar las instrucciones impartidas por la institución de formación y por CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S., siempre que estas se relacionen con el proceso formativo, las funciones asignadas y la relación laboral especial.

4. Cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo, bioseguridad, protección de datos personales, reserva de la información, seguridad del paciente, protocolos institucionales y demás políticas internas aplicables.

5. Mantener un trato respetuoso, digno y cordial hacia pacientes, usuarios, trabajadores, proveedores, contratistas, estudiantes y demás personas relacionadas con la institución.

6. Guardar confidencialidad respecto de la información institucional, clínica, administrativa, financiera, laboral, tecnológica o de cualquier otra naturaleza a la que tenga acceso con ocasión de su proceso formativo.

7. Informar oportunamente a la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S y a la institución de formación cualquier situación que pueda afectar el desarrollo de su proceso de aprendizaje o el cumplimiento de sus obligaciones.

8. Hacer uso adecuado de los equipos, elementos de protección personal, instalaciones, sistemas de información y demás recursos puestos a su disposición.

ARTÍCULO 27. OBLIGACIONES COMO PATROCINADOR. La CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S., como patrocinadora, tendrá las siguientes obligaciones:

1. Garantizar al aprendiz condiciones adecuadas para el desarrollo de su proceso de formación práctica o dual.

2. Asignar actividades relacionadas con el programa de formación y con las competencias que se pretendan desarrollar.

3. Reconocer y pagar oportunamente la remuneración mensual y los demás conceptos laborales, prestacionales y de seguridad social que correspondan conforme a la ley.

4. Realizar las afiliaciones, aportes y cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral y al Sistema General de Riesgos Laborales, en los términos establecidos por la normatividad vigente.

5. Garantizar condiciones adecuadas de seguridad, salud, bienestar, bioseguridad y prevención de riesgos laborales durante el desarrollo de las actividades.

6. Facilitar el acompañamiento, seguimiento, evaluación y certificación del proceso formativo, cuando corresponda.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

7. Informar a la institución de formación las novedades relevantes que puedan afectar el desarrollo del contrato o del proceso académico del aprendiz.

8. Respetar la dignidad, los derechos fundamentales y las garantías laborales del aprendiz.

ARTÍCULO 28. REMUNERACIÓN, PRESTACIONES SOCIALES Y SEGURIDAD SOCIAL DEL APRENDIZ. El aprendiz tendrá derecho a la remuneración mensual, prestaciones sociales, afiliaciones y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, cobertura de riesgos laborales y demás garantías laborales previstas en la legislación vigente.

Para los contratos de aprendizaje que comprendan fase lectiva y fase práctica o productiva, la remuneración mínima será:

a) Durante la fase lectiva, como mínimo, el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo legal mensual vigente.

b) Durante la fase práctica, productiva o de formación dual, como mínimo, el equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal mensual vigente.

La remuneración reconocida al aprendiz tendrá naturaleza salarial en los términos previstos por la ley. Las afiliaciones, aportes, cotizaciones, prestaciones sociales y demás derechos se efectuarán conforme a la etapa de formación y a las disposiciones vigentes aplicables al contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 29. DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. La duración del contrato de aprendizaje será la establecida en el programa de formación correspondiente, en el contrato suscrito y en la normatividad aplicable, incluyendo las etapas lectiva y productiva o dual cuando estas existan.

En ningún caso podrá exceder el término máximo legalmente permitido, actualmente de tres (3) años, salvo modificación normativa posterior.

ARTÍCULO 30. TERMINACIÓN, SUSPENSIÓN Y NOVEDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje terminará por la culminación del programa de formación, vencimiento del plazo pactado, mutuo acuerdo, incumplimiento de las obligaciones legales o contractuales, pérdida de la calidad de aprendiz, imposibilidad de continuar el proceso formativo o por las demás causales previstas en la ley.

La suspensión del contrato, las incapacidades, licencias, novedades académicas, interrupciones del proceso formativo y demás situaciones que afecten su ejecución se tramitarán conforme a la legislación laboral vigente, el contrato suscrito y las directrices de la institución de formación, cuando correspondan.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

En todo caso, antes de adoptar una decisión que pueda afectar la continuidad del contrato por presunto incumplimiento del aprendiz, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S garantizará el respeto del debido proceso y el derecho de defensa.

ARTÍCULO 31. PRÁCTICAS ACADÉMICAS, PASANTÍAS E INTERNADOS. La CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. podrá recibir estudiantes en modalidad de práctica académica, práctica empresarial, pasantía, judicatura, internado, rotación, electiva, servicio social obligatorio u otra modalidad formativa autorizada por instituciones educativas reconocidas por el Estado.

La vinculación de practicantes, pasantes o estudiantes se formalizará mediante el convenio, acuerdo, carta de aceptación, contrato de aprendizaje u otro documento aplicable, según la modalidad de formación y la normativa vigente.

ARTÍCULO 32. NATURALEZA DE LAS PRÁCTICAS ACADÉMICAS Y PASANTÍAS. Las prácticas académicas, pasantías, internados y demás actividades formativas que no se desarrollen mediante contrato de aprendizaje ni reúnan los elementos propios de una relación laboral tendrán naturaleza exclusivamente académica o formativa.

Estas modalidades no generan, por sí mismas, una relación laboral con CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.; sin embargo, se observará el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades y reconocerá los efectos jurídicos que correspondan cuando se configuren los elementos legales de un contrato de trabajo.

ARTÍCULO 33. DURACIÓN Y CONDICIONES DE LAS PRÁCTICAS. La duración, jornada, actividades, supervisión, evaluación, requisitos, deberes y condiciones de las prácticas académicas, pasantías, internados o modalidades similares serán las establecidas por la institución educativa, el programa de formación, el convenio suscrito y la normatividad vigente.

Las actividades asignadas deberán guardar relación con el programa académico o formativo del estudiante y desarrollarse bajo condiciones que garanticen la seguridad, el bienestar, la dignidad y la adecuada supervisión del practicante.

ARTÍCULO 34. SEGURIDAD SOCIAL, RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Las afiliaciones al Sistema General de Riesgos Laborales, las coberturas en salud y demás obligaciones relacionadas con seguridad social de los practicantes, pasantes, internos y estudiantes se realizarán conforme a la modalidad de vinculación, la normativa vigente y los convenios o acuerdos celebrados con las instituciones educativas.

La CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. garantizará que los practicantes, pasantes e internos reciban inducción en seguridad y salud en el trabajo, bioseguridad, seguridad del paciente, manejo de emergencias, confidencialidad, protección de datos personales y demás

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

protocolos institucionales aplicables antes del inicio de sus actividades según el convenio establecido previamente.

ARTÍCULO 35. AUXILIOS O APOYOS ECONÓMICOS PARA PRACTICANTES Y PASANTES. La CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. podrá reconocer a los practicantes, pasantes o estudiantes vinculados bajo modalidades exclusivamente académicas o formativas auxilios, bonificaciones, apoyos de transporte, alimentación u otros beneficios, cuando así se encuentre previsto en el convenio, acuerdo o acto interno correspondiente.

El reconocimiento de dichos apoyos no constituirá salario ni generará, por sí solo, una relación laboral, siempre que la modalidad conserve su naturaleza formativa y no se configuren en la práctica los elementos propios de un contrato de trabajo.

CAPÍTULO IV

JORNADA LABORAL, HORARIOS, TURNOS DE TRABAJO Y DISPONIBILIDAD

ARTÍCULO 36. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO Y DISTRIBUCIÓN DE HORARIOS. La jornada ordinaria de trabajo en la CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. será la máxima legal permitida por la legislación laboral colombiana vigente al momento de su ejecución, equivalente a cuarenta y dos (42) horas semanales, sin perjuicio de las reducciones, modificaciones o ajustes que establezca la ley en el futuro.

La distribución de la jornada se realizará de manera flexible, continua, discontinua, por turnos, jornadas sucesivas, jornadas especiales, jornadas flexibles o cualquier otra modalidad permitida por la legislación laboral vigente, atendiendo las necesidades del servicio, la naturaleza de las funciones desempeñadas y las condiciones operativas de la institución.

PERSONAL ASISTENCIAL

Dada la naturaleza permanente, continua e ininterrumpida de los servicios de salud prestados por la CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S., el personal asistencial podrá laborar mediante turnos rotativos o fijos, diurnos, nocturnos, mixtos, dominicales, festivos o combinados, programados semanal o mensualmente por la institución, de acuerdo con las necesidades del servicio, la seguridad del paciente y la continuidad en la prestación de los servicios de salud.

Los turnos podrán ser modificados por razones asistenciales, operativas, administrativas, de seguridad del paciente, contingencias institucionales o necesidades del servicio, garantizando el cumplimiento de los límites legales de jornada, descansos obligatorios y reconocimiento de los recargos a que haya lugar.

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

Para dicho personal sus servicios dentro de los horarios establecidos por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S para cada dependencia, los cuales podrán ser modificados de acuerdo con las necesidades institucionales, garantizando el cumplimiento de la jornada máxima legal vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO. La CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. podrá establecer, modificar, redistribuir o ajustar los horarios de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio, la naturaleza de las funciones, los requerimientos operativos, asistenciales, administrativos o financieros de la institución, respetando en todo caso la jornada máxima legal vigente y los derechos mínimos de los trabajadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO. De conformidad con las disposiciones legales vigentes, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S y el trabajador podrán acordar la distribución flexible de la jornada ordinaria semanal dentro de los límites establecidos por la ley, incluyendo modalidades que permitan el descanso en uno o más días de la semana, sin que ello constituya trabajo suplementario o genere recargos, siempre que se respeten los topes máximos diarios y semanales legalmente autorizados.

PARÁGRAFO TERCERO. Para los trabajadores del área asistencial se establece un período de descanso destinado a la toma de alimentos durante cada turno de trabajo. Dicho tiempo no hará parte de la jornada laboral efectiva cuando el trabajador pueda disponer libremente de él y se cumplan las condiciones establecidas por la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO CUARTO. Para los trabajadores del área administrativa y financiera se establecerán pausas activas y espacios de recuperación física y mental durante la jornada laboral, de conformidad con las políticas institucionales de bienestar, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y las disposiciones legales aplicables.

PARÁGRAFO QUINTO. Cuando la naturaleza de los servicios prestados por la institución así lo requiera, especialmente en áreas asistenciales, urgencias, hospitalización, cirugía, consulta externa, apoyo diagnóstico, apoyo terapéutico y demás servicios que demanden atención continua, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá implementar sistemas de trabajo por turnos, jornadas sucesivas, jornadas flexibles, turnos rotativos o cualquier otra modalidad autorizada por la legislación laboral vigente.

En estos casos podrán programarse jornadas especiales de trabajo dentro de los límites permitidos por la ley, garantizando los períodos mínimos de descanso, la seguridad y salud en el trabajo y la continuidad del servicio.

PARÁGRAFO SEXTO Ningún trabajador podrá ser programado para desempeñar dos (2) turnos ordinarios completos dentro del mismo día calendario cuando ello implique desconocimiento

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

de los períodos mínimos de descanso o afecte la seguridad y salud en el trabajo, salvo las excepciones legalmente previstas para trabajadores de dirección, confianza y manejo o aquellas autorizadas expresamente por la ley.

PARÁGRAFO SEPTIMO. Cuando las necesidades del servicio lo requieran y la normatividad vigente así lo exija, la CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. adelantará los trámites correspondientes para la autorización y ejecución de trabajo suplementario, horas extras, trabajo nocturno, dominical o festivo, conforme a las disposiciones expedidas por las autoridades competentes.

PARÁGRAFO OCTAVO. Toda modificación legal relacionada con la jornada máxima laboral, trabajo suplementario, trabajo nocturno, dominicales, festivos, descansos obligatorios o modalidades especiales de jornada se entenderá incorporada automáticamente al presente Reglamento Interno de Trabajo desde su entrada en vigencia, sin necesidad de reforma expresa del mismo.

ARTÍCULO 37. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA. La jornada laboral podrá distribuirse en cinco (5) o seis (6) días a la semana, de acuerdo con las necesidades institucionales y la naturaleza del cargo desempeñado.

La programación de horarios será determinada por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S y comunicada oportunamente a los trabajadores.

PARÁGRAFO PRIMERO. La distribución de la jornada no podrá implicar desconocimiento de los límites legales sobre tiempo de trabajo, descansos obligatorios ni derechos mínimos laborales.

ARTÍCULO 38. ENTREGA Y RECEPCIÓN DE TURNO DEL PERSONAL ASISTENCIAL: Con el fin de garantizar la continuidad, calidad, seguridad y oportunidad en la prestación de los servicios de salud, todos los trabajadores del área asistencial deberán realizar de manera completa, veraz, oportuna y responsable la entrega y recepción del turno correspondiente, de conformidad con los protocolos institucionales, procedimientos internos, estándares de habilitación, seguridad del paciente y demás disposiciones aplicables.

La entrega de turno comprende, entre otros aspectos:

1. El reporte del estado clínico y evolución de los pacientes a cargo.
2. La información sobre tratamientos, medicamentos, procedimientos y cuidados pendientes.
3. La comunicación de eventos adversos, incidentes, riesgos identificados o novedades asistenciales relevantes.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

4. La entrega de equipos biomédicos, dispositivos médicos, insumos, medicamentos, historias clínicas, registros asistenciales y demás elementos bajo su responsabilidad.

5. La entrega de llaves, claves, accesos, inventarios y demás bienes institucionales cuando corresponda.

6. Las novedades administrativas, operativas o de seguridad que puedan afectar la adecuada prestación del servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO. Ningún trabajador del área asistencial podrá retirarse de su puesto de trabajo al finalizar su jornada sin haber efectuado la correspondiente entrega del turno al trabajador entrante o a la persona designada por la institución para recibirlo, salvo autorización expresa de su jefe inmediato o por situaciones de fuerza mayor debidamente acreditadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando el trabajador designado para recibir el turno no se presente oportunamente o exista alguna circunstancia que impida realizar la entrega, el trabajador saliente deberá informar de manera inmediata a su jefe inmediato, coordinador, líder de servicio o superior jerárquico y seguir las instrucciones impartidas para garantizar la continuidad y seguridad de la atención.

El trabajador saliente permanecerá únicamente durante el tiempo razonablemente necesario para efectuar la entrega segura del servicio o hasta que la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S disponga la medida de cobertura correspondiente. Cuando dicho tiempo constituya trabajo suplementario y no trabajos pendientes a su cargo, le será reconocido y remunerado conforme a la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO TERCERO. La entrega y recepción de turno deberá realizarse dentro de los tiempos establecidos por la institución y conforme a los procedimientos internos adoptados para cada servicio o dependencia.

PARÁGRAFO CUARTO. El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la entrega y recepción de turno, el abandono injustificado del puesto de trabajo, la omisión de información relevante para la atención del paciente, la entrega incompleta de equipos, insumos o elementos institucionales, así como cualquier conducta que comprometa la continuidad del servicio o la seguridad del paciente, podrá dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias previstas en la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo y demás disposiciones institucionales.

PARÁGRAFO QUINTO. Todos los trabajadores asistenciales tienen el deber de participar activamente en los procesos de entrega y recepción de turno, garantizando la veracidad, integridad, oportunidad y confidencialidad de la información suministrada, en observancia de

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

los principios de calidad, seguridad del paciente, ética profesional y responsabilidad institucional.

ARTÍCULO 39. TRABAJO SUPLEMENTARIO, HORAS EXTRAS Y RECARGOS: Se entiende por trabajo suplementario o de horas extras aquel que exceda la jornada ordinaria pactada o la máxima legal vigente, y que haya sido **PREVIAMENTE** autorizado o requerido por la CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

La realización de trabajo suplementario deberá obedecer a necesidades del servicio, situaciones operativas, asistenciales, administrativas o de fuerza mayor debidamente justificadas, y será autorizada por el jefe inmediato o por la persona facultada por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S para tal efecto.

PARÁGRAFO PRIMERO. La autorización previa de trabajo suplementario constituye la regla general. Sin embargo, los trabajadores deberán reportar oportunamente el tiempo suplementario laborado a través de los mecanismos de control de asistencia, turnos o novedades establecidos por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

PARÁGRAFO SEGUNDO. De conformidad con el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen o sustituyan, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá requerir trabajo suplementario sin autorización previa de la autoridad competente cuando sea indispensable para atender situaciones de fuerza mayor, caso fortuito, emergencias asistenciales, contingencias institucionales, riesgos para la seguridad de pacientes, trabajadores o instalaciones, daños en equipos biomédicos, fallas en servicios esenciales, necesidades urgentes de atención en salud o cualquier circunstancia que pueda afectar la continuidad de los servicios prestados por la institución.

En tales casos, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S reconocerá y pagará los recargos legales correspondientes y adoptará las medidas necesarias para garantizar la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores involucrados.

PARÁGRAFO TERCERO. La prestación de servicios en jornadas nocturnas, dominicales o festivas dará lugar al reconocimiento de los recargos legales vigentes, de conformidad con las disposiciones laborales aplicables al momento de su causación.

PARÁGRAFO CUARTO. Toda modificación legal relacionada con trabajo suplementario, horas extras, jornada nocturna, recargos dominicales, festivos o descansos remunerados se entenderá incorporada automáticamente al presente Reglamento Interno de Trabajo desde su entrada en vigencia, sin necesidad de modificación expresa del mismo.

ARTÍCULO 40. CONTROL DE ASISTENCIA, REGISTRO DE JORNADA Y REPORTE DE NOVEDADES: Con el fin de garantizar el adecuado control de la jornada laboral, la correcta liquidación de salarios

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

y prestaciones sociales, la seguridad de los trabajadores y la continuidad en la prestación de los servicios de salud, todos los trabajadores de la CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. deberán registrar de manera personal, veraz y oportuna su ingreso, salida, pausas, cambios de turno y demás novedades relacionadas con la prestación del servicio, mediante los mecanismos físicos, biométricos, digitales, electrónicos o tecnológicos que la institución establezca para tal fin.

El registro de asistencia constituye un deber laboral de obligatorio cumplimiento y servirá como soporte para la verificación de horarios, control de permanencia, liquidación de nómina, reconocimiento de trabajo suplementario, recargos legales y demás aspectos relacionados con la relación laboral.

Son obligaciones de los trabajadores:

1. Registrar personalmente su ingreso y salida de la jornada laboral en los sistemas autorizados por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.
2. Registrar oportunamente los cambios de turno, reemplazos, disponibilidades, novedades y demás situaciones que afecten la programación laboral.
3. Permanecer en su lugar de trabajo durante la jornada asignada, salvo autorización expresa del jefe inmediato o por razones propias del servicio.
4. Informar inmediatamente cualquier falla, daño o imposibilidad de realizar el registro de asistencia.
5. Cumplir los horarios, turnos y programaciones establecidos por la institución.
6. Reportar de manera inmediata cualquier ausencia, incapacidad, calamidad, permiso o situación que impida la prestación del servicio.
7. Suministrar información veraz respecto de las horas efectivamente laboradas.

PARÁGRAFO PRIMERO. El registro de asistencia deberá ser efectuado exclusivamente por el trabajador titular. Se prohíbe registrar, marcar, reportar o validar la asistencia de otro trabajador, así como permitir que terceros realicen el registro propio.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La alteración, falsificación, manipulación, omisión o suministro de información inexacta relacionada con los registros de asistencia, horarios, turnos, novedades o reportes de tiempo laborado constituirá falta disciplinaria, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

PARÁGRAFO TERCERO. El hecho de permanecer en las instalaciones de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S antes o después de la jornada asignada no constituye por sí mismo trabajo suplementario ni genera el reconocimiento automático de horas extras, salvo que exista

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

autorización previa o requerimiento expreso de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S y que dicho tiempo se encuentre debidamente soportado y registrado.

PARÁGRAFO CUARTO. Las horas extras, recargos nocturnos, dominicales o festivos únicamente serán reconocidos cuando hayan sido previamente autorizados o posteriormente validados por el jefe inmediato y se encuentren debidamente soportados mediante los registros institucionales correspondientes, salvo los casos de urgencia, emergencia o fuerza mayor debidamente acreditados.

PARÁGRAFO QUINTO. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S cuenta con sistemas biométricos, electrónicos, digitales, aplicaciones móviles, plataformas tecnológicas, georreferenciación, controles de acceso o cualquier otro mecanismo legalmente permitido para el control de asistencia y cumplimiento de la jornada laboral, garantizando el tratamiento adecuado de los datos personales conforme a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO SEXTO. Los registros de asistencia, turnos, programación, novedades laborales, reportes de horas extras y demás documentos relacionados con el control de jornada constituirán medios de prueba válidos para efectos administrativos, disciplinarios, laborales y judiciales.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. El incumplimiento injustificado de los horarios de trabajo, la inasistencia no reportada, los retardos reiterados, el abandono del puesto de trabajo, la omisión en el registro de asistencia o cualquier conducta que afecte la adecuada organización y continuidad de los servicios prestados por la institución podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias conforme a la ley, al contrato de trabajo y al presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 41. DISPONIBILIDAD, LLAMADOS DE EMERGENCIA Y COBERTURA DE TURNOS Con el propósito de garantizar la continuidad, oportunidad, calidad y seguridad en la prestación de los servicios de salud, la CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. podrá establecer mecanismos de cobertura de turnos, reemplazos temporales, llamados extraordinarios y atención de contingencias operativas o asistenciales, de conformidad con las necesidades del servicio y la normatividad laboral vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los trabajadores deberán cumplir los turnos, horarios y programaciones asignadas por la institución, así como los cambios o ajustes que razonablemente resulten necesarios para garantizar la adecuada prestación de los servicios de salud, siempre que se respeten los derechos laborales y los límites legales aplicables.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En caso de ausencia injustificada, incapacidad, licencia, permiso, calamidad doméstica, renuncia, suspensión, vacancia temporal o cualquier otra circunstancia

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

que afecte la prestación normal del servicio, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá reasignar funciones, redistribuir cargas de trabajo, modificar turnos o designar reemplazos temporales, de acuerdo con las necesidades institucionales.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando se presenten situaciones de emergencia asistencial, contingencias operativas, incremento inesperado de la demanda de servicios, eventos adversos, desastres, emergencias sanitarias, fallas de personal o cualquier circunstancia que comprometa la continuidad de la atención, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá convocar a los trabajadores que se encuentren disponibles para apoyar la prestación del servicio, respetando las disposiciones legales sobre jornada laboral, descansos y trabajo suplementario.

PARÁGRAFO CUARTO. Los trabajadores designados para cubrir turnos, atender llamados extraordinarios o prestar apoyo en situaciones especiales deberán presentarse dentro de los tiempos razonables establecidos por la institución, salvo que exista causa justificada que imposibilite su asistencia, la cual deberá ser informada oportunamente al jefe inmediato o al responsable del servicio.

PARÁGRAFO QUINTO. Ningún trabajador podrá ceder, intercambiar, permutar o modificar turnos de trabajo sin la autorización previa y expresa del jefe inmediato o de la persona designada por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S para tal efecto. Los cambios no autorizados podrán dar lugar a las medidas disciplinarias correspondientes.

PARÁGRAFO SEXTO. La participación en esquemas de disponibilidad o atención de llamados extraordinarios no implica permanencia obligatoria en las instalaciones de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, salvo que así se establezca expresamente para determinados cargos o situaciones específicas. El reconocimiento económico de los tiempos de disponibilidad o de los servicios efectivamente prestados se realizará de conformidad con la legislación vigente, los acuerdos suscritos entre las partes y las políticas institucionales.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. Los trabajadores deberán mantener actualizados sus datos de contacto y suministrar a la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S información veraz que permita su localización cuando las funciones del cargo o las necesidades del servicio así lo requieran.

PARÁGRAFO OCTAVO. La negativa injustificada a cumplir una programación previamente aceptada, a cubrir un turno autorizado o a atender un llamado institucional relacionado con una situación de emergencia o contingencia debidamente acreditada podrá constituir incumplimiento de las obligaciones laborales, sin perjuicio del análisis particular de cada caso y del respeto al debido proceso disciplinario.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

PARÁGRAFO NOVENO. En ningún caso las disposiciones contenidas en este artículo podrán interpretarse como una autorización para desconocer los límites legales de jornada, los períodos mínimos de descanso, el derecho a la desconexión laboral, las normas de seguridad y salud en el trabajo o cualquier otra garantía reconocida por la legislación vigente a favor de los trabajadores.

ARTÍCULO 42. Derecho a la desconexión laboral. La CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la desconexión laboral, entendido como el derecho a no recibir ni atender llamadas, mensajes, correos electrónicos, comunicaciones, requerimientos o solicitudes de carácter laboral fuera de su jornada ordinaria de trabajo, durante descansos, vacaciones, permisos, licencias, incapacidades o demás tiempos de no prestación del servicio.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, sus directivos, coordinadores, líderes y demás trabajadores con personal a cargo deberán abstenerse de formular requerimientos laborales por fuera de la jornada que impidan el disfrute efectivo de los tiempos de descanso, salvo las excepciones legales o institucionales expresamente autorizadas.

PARÁGRAFO PRIMERO. EXCEPCIONES. El derecho a la desconexión laboral se aplicará sin perjuicio de las excepciones previstas en la ley, especialmente respecto de trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; trabajadores que, por la naturaleza de sus funciones, deban atender situaciones de fuerza mayor, caso fortuito, emergencia, contingencia asistencial, riesgo para la seguridad del paciente o hechos que comprometan la continuidad de los servicios de salud; y trabajadores que hayan sido formalmente designados para esquemas de disponibilidad.

En todo caso, las comunicaciones y requerimientos deberán ser necesarios, razonables, proporcionales y limitarse al tiempo estrictamente indispensable para atender la situación presentada.

PARÁGRAFO SEGUNDO. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS. Ningún trabajador podrá ser objeto de represalias, trato desfavorable, llamados de atención, sanciones o afectaciones laborales por ejercer de buena fe su derecho a la desconexión laboral, salvo que se encuentre dentro de una excepción legal o de una disponibilidad previamente acordada y formalmente comunicada.

PARÁGRAFO TERCERO. RESPUESTA A REQUERIMIENTOS. Aun teniendo en cuenta el cumplimiento de la desconexión laboral, posterior a la misma, el trabajador estando de turno deberá responder de manera oportuna los requerimientos que pudieran haber sido notificados.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 43. PRESENTACIÓN PERSONAL, USO DE UNIFORME, CARNÉ INSTITUCIONAL Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Con el fin de garantizar la seguridad del paciente, la adecuada identificación del personal, el cumplimiento de los estándares de calidad y habilitación en salud, la prevención de riesgos laborales y la preservación de la imagen institucional, todos los trabajadores de la CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. deberán mantener una adecuada presentación personal durante el desarrollo de sus funciones y cumplir las disposiciones relacionadas con el uso de uniformes, carné institucional y elementos de protección personal.

Son obligaciones de los trabajadores:

1. Presentarse a laborar en condiciones adecuadas de aseo, higiene y presentación personal.
2. Utilizar correctamente el uniforme institucional, cuando el cargo así lo requiera, manteniéndolo limpio, completo, en buen estado y acorde con los lineamientos establecidos por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.
3. Portar de manera visible el carné institucional o el medio de identificación definido por la organización durante toda la jornada laboral.
4. Utilizar de forma adecuada y permanente los elementos de protección personal (EPP) suministrados por la institución o exigidos por la normatividad aplicable para cada actividad.
5. Cumplir los protocolos institucionales de bioseguridad, control de infecciones, seguridad del paciente y seguridad y salud en el trabajo.
6. Conservar en buen estado los uniformes, carnés, equipos, dotaciones y elementos entregados para el desarrollo de sus funciones.
7. Informar oportunamente el deterioro, pérdida, daño o hurto de los elementos suministrados por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

PARÁGRAFO PRIMERO. El uniforme, el carné institucional, las credenciales de acceso, los elementos de protección personal y demás dotaciones entregadas por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S deberán ser utilizados exclusivamente para el cumplimiento de las funciones laborales y no podrán ser destinados a fines distintos a aquellos para los cuales fueron suministrados.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando por razones de seguridad del paciente, bioseguridad, control de infecciones, imagen institucional o requerimientos técnicos del cargo se establezcan protocolos específicos de presentación personal, estos serán de obligatorio cumplimiento para los trabajadores involucrados.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

PARÁGRAFO TERCERO. Los trabajadores deberán hacer uso adecuado de los elementos de protección personal suministrados por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S y participar en las capacitaciones relacionadas con seguridad y salud en el trabajo, prevención de riesgos laborales y bioseguridad.

PARÁGRAFO CUARTO. La pérdida, daño, uso indebido, alteración o destinación no autorizada de uniformes, carnés institucionales, equipos, dotaciones o elementos de protección personal deberá ser reportada inmediatamente a la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S para la adopción de las medidas correspondientes.

PARÁGRAFO QUINTO. Al finalizar la relación laboral o cuando la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S lo solicite, el trabajador deberá efectuar la devolución de los elementos institucionales que le hayan sido entregados para el desempeño de sus funciones, salvo aquellos cuyo desgaste natural o destinación impidan su reutilización.

PARÁGRAFO SEXTO. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con presentación personal, identificación institucional, bioseguridad, uso de uniforme o utilización de elementos de protección personal podrá dar lugar a la aplicación de medidas preventivas, correctivas o disciplinarias, de conformidad con la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo y los procedimientos internos de la organización.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. Cuando la naturaleza del cargo lo exija, especialmente en áreas asistenciales, quirúrgicas, hospitalarias, urgencias, esterilización, laboratorio, imágenes diagnósticas o cualquier otra área sometida a protocolos especiales, el trabajador deberá cumplir estrictamente las normas de bioseguridad, lavado de manos, uso de barreras de protección, vestimenta institucional y demás medidas establecidas por la normatividad sanitaria y los procedimientos institucionales.

ARTÍCULO 44. USO ADECUADO DE EQUIPOS BIOMÉDICOS, DISPOSITIVOS MÉDICOS, HERRAMIENTAS DE TRABAJO, SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y ACTIVOS INSTITUCIONALES Todos los trabajadores de la CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. deberán utilizar de manera diligente, responsable, segura y exclusivamente para fines laborales los equipos biomédicos, dispositivos médicos, herramientas de trabajo, equipos de cómputo, sistemas de información, aplicativos tecnológicos, redes de comunicación, mobiliario, vehículos, medicamentos, insumos, elementos de protección personal y demás bienes, recursos y activos institucionales que les sean suministrados para el ejercicio de sus funciones.

Son obligaciones de los trabajadores:

1. Utilizar los equipos, herramientas, dispositivos y recursos institucionales únicamente para el desarrollo de las actividades propias de su cargo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

2. Cumplir los protocolos, manuales, instructivos, procedimientos técnicos y recomendaciones relacionadas con el uso de equipos biomédicos, dispositivos médicos y demás herramientas de trabajo.
3. Conservar en buen estado los bienes entregados bajo su custodia, administración o utilización.
4. Informar inmediatamente cualquier daño, pérdida, falla, deterioro, incidente, evento adverso o situación que pueda afectar la seguridad, funcionamiento o disponibilidad de los equipos y recursos institucionales.
5. Utilizar adecuadamente las credenciales de acceso, usuarios, contraseñas y mecanismos de autenticación asignados para el desempeño de sus funciones.
6. Proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información institucional a la que tenga acceso.
7. Participar en las capacitaciones relacionadas con el manejo seguro de equipos, sistemas de información, seguridad digital, protección de datos personales y seguridad del paciente.

PARÁGRAFO PRIMERO. Se prohíbe expresamente utilizar equipos, herramientas, sistemas informáticos, correos electrónicos institucionales, redes de comunicación o cualquier otro recurso de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S para actividades personales, comerciales, ilícitas o ajenas al desarrollo de las funciones asignadas, salvo autorización expresa de la organización.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Ningún trabajador podrá retirar, trasladar, prestar, vender, ceder, modificar, intervenir, instalar software, desconfigurar, alterar o disponer de equipos, dispositivos médicos, medicamentos, insumos, documentos o activos institucionales sin la autorización previa y expresa de la persona competente.

PARÁGRAFO TERCERO. Los usuarios, contraseñas, accesos a sistemas de información, historias clínicas electrónicas, aplicativos institucionales y demás herramientas tecnológicas son de uso personal e intransferible. Su divulgación, préstamo o utilización por terceros se considerará incumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad de la información.

PARÁGRAFO CUARTO. Los trabajadores deberán garantizar la adecuada custodia de la información clínica, administrativa, financiera, comercial y estratégica de la organización, observando estrictamente las disposiciones sobre reserva profesional, confidencialidad, protección de datos personales, seguridad digital y manejo de historias clínicas.

PARÁGRAFO QUINTO. Todo trabajador que reciba bienes, equipos, dispositivos médicos, medicamentos, herramientas, inventarios o cualquier activo institucional deberá utilizarlos y

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

custodiarlos diligentemente, conforme a los procedimientos establecidos por la organización, y efectuar su devolución cuando corresponda.

El trabajador responderá por los daños, pérdidas o afectaciones que sean consecuencia de dolo, culpa grave, uso indebido, incumplimiento de protocolos o actuación contraria a sus deberes laborales, previa verificación de los hechos, respeto del debido proceso y conforme a los límites establecidos por la ley. No responderá por el desgaste natural, fallas técnicas no imputables, obsolescencia, caso fortuito, fuerza mayor o riesgos inherentes a la actividad debidamente reportados.

PARÁGRAFO SEXTO. La pérdida, daño, deterioro, uso indebido, alteración, sustracción, ocultamiento o destinación no autorizada de bienes institucionales deberá ser reportada inmediatamente al jefe inmediato y a las áreas competentes para la adopción de las medidas correspondientes.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. La CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. podrá realizar verificaciones, auditorías, inventarios, controles de acceso, revisiones técnicas y actividades de seguimiento sobre los activos institucionales y sistemas de información, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y la normatividad vigente.

PARÁGRAFO OCTAVO. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el presente artículo, así como cualquier conducta que comprometa la seguridad del paciente, la integridad de los equipos biomédicos, la confidencialidad de la información, la protección de datos personales o el patrimonio institucional, podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, administrativas, civiles o legales a que haya lugar, previo cumplimiento del debido proceso.

PARÁGRAFO NOVENO. Todo trabajador deberá verificar y dejar constancia, cuando así lo exijan los procedimientos institucionales, del estado de los equipos, dispositivos médicos, herramientas, inventarios, medicamentos, insumos o elementos que reciba o entregue durante el desarrollo de sus funciones, especialmente en los procesos de cambio de turno, traslados de servicio, asignación de equipos o entrega de cargo.

La disponibilidad no constituye por sí misma tiempo efectivo de trabajo, salvo cuando el trabajador sea efectivamente requerido para la prestación del servicio.

ARTÍCULO 45. PAUSAS ACTIVAS. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S promoverá la realización de pausas activas y actividades orientadas a la prevención de riesgos laborales, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 46. PROHIBICIÓN DE DOBLE TURNO. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S no podrá asignar ni permitir que un trabajador ejecute dos turnos consecutivos durante una misma jornada cuando ello contravenga las disposiciones legales vigentes o ponga en riesgo la salud,

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

seguridad o bienestar del trabajador, salvo las excepciones legalmente autorizadas para cargos de dirección, confianza y manejo.

ARTÍCULO 47. TIEMPOS DE ALIMENTACIÓN Y DESCANSO. Los tiempos destinados a alimentación y descanso serán establecidos por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S de acuerdo con la jornada asignada y no constituirán tiempo efectivo de trabajo, salvo disposición legal o contractual en contrario.

CAPÍTULO V

TRABAJO SUPLEMENTARIO, HORAS EXTRAS, TRABAJO NOCTURNO, DOMINICAL Y FESTIVO

ARTÍCULO 48. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. Se entiende por trabajo suplementario o de horas extras el que se ej9cuta en exceso de la jornada ordinaria pactada o de la jornada máxima legal vigente, según corresponda.

El trabajo suplementario deberá obedecer a necesidades reales del servicio y será autorizado previamente por el jefe inmediato o por la persona facultada por CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. para tal efecto.

No obstante, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S reconocerá y remunerará el tiempo efectivamente laborado que se encuentre debidamente acreditado cuando haya sido requerido, autorizado posteriormente, conocido, tolerado o resulte indispensable para atender una emergencia, contingencia asistencial, situación de fuerza mayor, seguridad del paciente o necesidad urgente del servicio, de conformidad con la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 49. AUTORIZACIÓN Y REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS. Ningún trabajador podrá laborar horas extras por iniciativa propia, salvo que se presente una situación excepcional que requiera atención inmediata para proteger la vida, salud, seguridad o integridad de pacientes, usuarios, trabajadores o terceros, o para evitar una afectación grave a la continuidad del servicio.

Las horas extras deberán ser previamente autorizadas por el jefe inmediato o por el funcionario designado por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. En situaciones de urgencia, emergencia asistencial, contingencia operativa, fuerza mayor o caso fortuito, el trabajador deberá informar la novedad tan pronto como sea posible y registrar el tiempo efectivamente laborado conforme a los mecanismos institucionales establecidos.

ARTÍCULO 50. REGISTRO, REPORTE Y VERIFICACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. Todo trabajo suplementario deberá registrarse y reportarse oportunamente mediante los mecanismos físicos,

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

biométricos, electrónicos, digitales o tecnológicos establecidos por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

La autorización y el registro del trabajo suplementario constituyen la regla general para su reconocimiento. Sin embargo, la ausencia de autorización previa o de registro no excluirá el reconocimiento del tiempo efectivamente trabajado cuando este se demuestre por otros medios de prueba y se establezca que fue requerido, conocido, tolerado o necesario por razones del servicio.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá verificar los registros de asistencia, programación de turnos, reportes de novedades, autorizaciones, comunicaciones institucionales y demás elementos probatorios pertinentes para determinar la procedencia del reconocimiento y pago del trabajo suplementario.

ARTÍCULO 51. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO Y RECARGOS. Las horas extras diurnas, horas extras nocturnas, trabajo nocturno ordinario, trabajo dominical y festivo, así como los demás recargos laborales, serán reconocidos y remunerados conforme a los porcentajes, condiciones, límites y reglas establecidos en la legislación laboral vigente al momento de su causación.

Cuando concurren varios recargos sobre una misma hora de trabajo, se aplicarán las reglas legales vigentes sobre compatibilidad, acumulación o liquidación de recargos.

ARTÍCULO 52. TRABAJO NOCTURNO. Se considera trabajo nocturno el ejecutado entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.) del día siguiente.

El trabajo nocturno dará lugar al reconocimiento del recargo legal vigente, sin perjuicio de que, cuando se exceda la jornada ordinaria o máxima legal aplicable, se reconozca además el trabajo suplementario nocturno conforme a la ley.

ARTÍCULO 53. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. El trabajo realizado en domingos y días festivos dará lugar al reconocimiento de la remuneración, recargo y descansos compensatorios que correspondan conforme a la legislación laboral vigente.

El recargo por trabajo en día de descanso obligatorio se reconocerá de manera progresiva conforme a la Ley 2466 de 2025 y las normas que la reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan. En consecuencia, se aplicará el porcentaje legal vigente al momento de la causación del trabajo dominical o festivo.

ARTÍCULO 54. PROGRAMACIÓN DE PERSONAL ASISTENCIAL. Por la naturaleza continua e ininterrumpida de los servicios de salud prestados por CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S., el personal asistencial podrá ser programado para laborar en turnos diurnos, nocturnos, mixtos,

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

dominicales, festivos, rotativos o fijos, de acuerdo con las necesidades del servicio, la seguridad del paciente y la continuidad en la atención.

La programación de dichos turnos deberá respetar la jornada máxima legal, los períodos mínimos de descanso, las normas de seguridad y salud en el trabajo y el reconocimiento de los recargos, descansos o compensaciones legalmente aplicables.

ARTÍCULO 55. DESCANSOS COMPENSATORIOS. Cuando, de conformidad con la ley, haya lugar al reconocimiento de descansos compensatorios por trabajo dominical o festivo, estos serán otorgados por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S dentro de los términos legales y teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

La programación de descansos compensatorios deberá realizarse de manera que no afecte injustificadamente la continuidad, calidad y seguridad de la atención en salud, sin desconocer los derechos mínimos de los trabajadores.

ARTÍCULO 56. EMERGENCIAS, CONTINGENCIAS Y NECESIDADES URGENTES DEL SERVICIO. En situaciones de emergencia médica, contingencia institucional, desastre, evento masivo, emergencia sanitaria, falla de servicios esenciales, ausencia imprevista de personal, incidente operativo, riesgo para la seguridad del paciente o cualquier circunstancia que comprometa la adecuada prestación de los servicios de salud, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá requerir la prestación de servicios adicionales dentro de los límites legales aplicables.

En estos eventos, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S reconocerá el tiempo efectivamente laborado y los recargos que legalmente correspondan, y adoptará las medidas razonables para proteger la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores involucrados.

ARTÍCULO 57. PROHIBICIÓN DE ALTERACIÓN DE REGISTROS DE JORNADA. Constituye incumplimiento de las obligaciones laborales alterar, modificar, suprimir, ocultar, registrar o reportar información falsa o inexacta relacionada con horarios, turnos, asistencia, horas extras, recargos, disponibilidades, permisos, incapacidades, cambios de turno o cualquier otro dato relacionado con la jornada laboral.

La conducta será analizada de acuerdo con sus circunstancias, gravedad, reiteración, impacto y pruebas disponibles, con respeto del debido proceso y del derecho de defensa.

ARTÍCULO 58. CONTROL DE ASISTENCIA Y MEDIOS DE PRUEBA. La CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. podrá implementar sistemas físicos, biométricos, electrónicos, digitales, controles de acceso, plataformas tecnológicas, registros de turnos o cualquier otro mecanismo legalmente permitido para el control de asistencia, permanencia, cumplimiento de la jornada y reporte de novedades laborales.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

Los registros obtenidos mediante estos mecanismos podrán ser valorados como medios de prueba dentro de actuaciones laborales, administrativas o disciplinarias, junto con los demás elementos de juicio pertinentes, respetando la protección de datos personales, la intimidad, el debido proceso y las garantías legales aplicables.

PARÁGRAFO. La información obtenida mediante sistemas biométricos, controles de acceso, registros digitales o mecanismos tecnológicos será tratada conforme a la legislación vigente sobre protección de datos personales, seguridad de la información y las políticas institucionales de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

CAPÍTULO VI

DESCANSOS OBLIGATORIOS, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 59. DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO. Todos los trabajadores tendrán derecho al descanso semanal remunerado en los términos establecidos por la legislación laboral vigente, sin perjuicio de las jornadas especiales, sistemas de turnos, rotaciones y modalidades de programación aplicables a la prestación continua de los servicios de salud.

Cuando, por necesidades del servicio, un trabajador deba laborar en domingo o día de descanso obligatorio, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S reconocerá la remuneración, recargos y descansos compensatorios que legalmente correspondan.

ARTÍCULO 60. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días festivos establecidos en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que regulen la materia.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá programar labores en dichos días cuando la naturaleza del servicio, la continuidad de la atención en salud o las necesidades institucionales lo requieran, con el reconocimiento de los derechos económicos y compensatorios aplicables.

ARTÍCULO 61. DERECHO A VACACIONES. Todo trabajador que hubiere prestado sus servicios durante un (1) año tendrá derecho a disfrutar de quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, o al tiempo proporcional que legalmente corresponda cuando haya lugar a la compensación o liquidación al finalizar la relación laboral. Las vacaciones se reconocerán y disfrutarán conforme a las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 62. PROGRAMACIÓN Y DISFRUTE DE VACACIONES. La época de vacaciones será señalada por CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho, procurando armonizar las necesidades del servicio con los intereses del trabajador.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S comunicará al trabajador la fecha de inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de quince (15) días, salvo acuerdo diferente legalmente permitido o situaciones excepcionales debidamente justificadas.

La programación de vacaciones será registrada mediante los mecanismos físicos, electrónicos o digitales definidas por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

ARTÍCULO 63. ACUMULACIÓN, INTERRUPCIÓN Y COMPENSACIÓN DE VACACIONES. La acumulación, interrupción, compensación parcial en dinero, disfrute anticipado, aplazamiento y demás aspectos relacionados con las vacaciones se regirán por las disposiciones legales vigentes.

En ningún caso se podrá afectar el derecho mínimo e irrenunciable del trabajador al descanso efectivo, salvo las excepciones expresamente permitidas por la ley.

ARTÍCULO 64. PERMISOS. La **CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S** podrá conceder permisos remunerados o no remunerados cuando existan causas justificadas, se cumplan los requisitos legales o institucionales aplicables y el trabajador presente la solicitud correspondiente, salvo situaciones de urgencia, fuerza mayor o caso fortuito.

Los permisos deberán solicitarse con antelación razonable, cuando las circunstancias lo permitan, y acompañarse de los soportes que correspondan. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S procurará que la programación de permisos no afecte injustificadamente la continuidad, calidad y seguridad de los servicios prestados.

ARTÍCULO 65. PERMISO POR CALAMIDAD DOMÉSTICA. El trabajador tendrá derecho a permiso remunerado por calamidad doméstica debidamente comprobada, entendida como toda situación grave, imprevista y urgente que afecte al trabajador, su cónyuge o compañero(a) permanente, familiares o personas que dependan económicamente de él, y que requiera su presencia inmediata.

La duración del permiso será la razonablemente necesaria según las circunstancias del caso, sin perjuicio de las disposiciones legales aplicables. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá solicitar soportes razonables para acreditar la situación reportada.

PARÁGRAFO PRIMERO. El núcleo familiar constituido del trabajador debe tener una relación directa con lo descrito dentro de la información personal notificada al empleador al momento de su contratación o con la actualización de la información aportada en su debido momento. No obstante, debe primar previo al requerimiento un reconocimiento laboral en la empresa, o un soporte legal como registro de nacimiento, actas notariales o cualquier otro documento legal que permita verificar y establecer la relación familiar asociada.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 66. LICENCIA POR LUTO. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S reconocerá la licencia remunerada por luto en los términos, duración, parentescos y condiciones establecidos en la legislación laboral vigente.

El trabajador deberá informar oportunamente la ocurrencia del hecho y **SIEMPRE** deberá aportar los documentos legalmente procedentes dentro del término razonable que corresponda.

ARTÍCULO 67. CITAS MÉDICAS, ATENCIÓN EN SALUD Y ACOMPAÑAMIENTO DE HIJOS. Los trabajadores podrán solicitar permiso para asistir a citas médicas, tratamientos, exámenes, procedimientos, controles preventivos o atenciones en salud propias, debiendo informar previamente a su jefe inmediato cuando las circunstancias lo permitan y **SIEMPRE** presentar el soporte respectivo.

También podrán solicitar permiso para acompañar a sus hijos menores de edad, personas con discapacidad a su cargo o familiares que requieran acompañamiento indispensable por razones de salud, conforme a la ley, a las políticas institucionales y a las necesidades del servicio.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S facilitará el ejercicio del derecho a la salud y procurará adoptar medidas razonables de programación, sin afectar injustificadamente la continuidad de los servicios institucionales.

ARTÍCULO 68. LICENCIAS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y PARENTALES. La CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. reconocerá y garantizará las licencias de maternidad, paternidad, parental compartida, parental flexible de tiempo parcial, lactancia y demás medidas de protección a la maternidad, paternidad, familia, niñez y personas cuidadoras, en los términos establecidos por la Constitución Política, la legislación laboral vigente y las normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S adoptará las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras gestantes, lactantes y a las personas con estabilidad laboral reforzada, conforme a la ley.

ARTÍCULO 69. PERMISOS POR OBLIGACIONES ESCOLARES Y FAMILIARES. Los trabajadores podrán solicitar permisos para asistir a reuniones escolares, citaciones académicas, actividades institucionales o situaciones relacionadas con la formación, cuidado o bienestar de sus hijos menores de edad o personas dependientes a su cargo.

Estos permisos se concederán de acuerdo con las disposiciones legales aplicables, las políticas institucionales, la acreditación de la actividad y las necesidades del servicio. Cuando la ley no establezca su carácter remunerado, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá definir la forma

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

de compensación, recuperación del tiempo o modalidad aplicable, respetando los derechos mínimos de los trabajadores.

ARTÍCULO 70. LICENCIAS NO REMUNERADAS. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá conceder licencias no remuneradas por solicitud escrita del trabajador, cuando existan razones justificadas y las necesidades institucionales lo permitan.

La concesión, duración, condiciones, efectos sobre la relación laboral y fecha de reintegro deberán constar por escrito. No obstante, el empleador determinara la aprobación o no de la misma.

La licencia no remunerada no podrá utilizarse para desconocer derechos mínimos laborales ni para imponer al trabajador una suspensión no autorizada por la ley.

ARTÍCULO 71. DILIGENCIAS JUDICIALES, ADMINISTRATIVAS Y DISCIPLINARIAS. Cuando el trabajador deba comparecer obligatoriamente ante autoridades judiciales, administrativas, disciplinarias, electorales o de otra naturaleza, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S concederá el permiso necesario, previa acreditación de la citación, requerimiento o documento equivalente.

La remuneración del permiso se definirá conforme a la ley, la naturaleza de la diligencia y las políticas institucionales aplicables.

ARTÍCULO 72. SUFRAGIO Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S garantizará los permisos, descansos compensatorios y demás beneficios establecidos por la ley para el ejercicio del derecho al voto, la participación como jurado de votación, la participación en mecanismos de participación ciudadana y demás deberes cívicos legalmente reconocidos.

ARTÍCULO 73. PERMISOS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S brindará las facilidades razonables, permisos, ajustes de horario, cambios temporales de turno, medidas de protección o mecanismos de acompañamiento que legalmente correspondan a los trabajadores que acrediten situaciones de violencia basada en género, violencia intrafamiliar, acoso sexual, amenazas o circunstancias que requieran medidas especiales de protección.

Las solicitudes y soportes relacionados con estas situaciones serán tratados con reserva, confidencialidad, respeto por la dignidad y protección de datos personales.

ARTÍCULO 74. SOPORTES Y VERIFICACIÓN. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá solicitar los documentos, certificados, constancias o evidencias razonables y pertinentes para verificar la procedencia de permisos, licencias, ausencias justificadas o medidas especiales de protección, respetando la intimidad, la protección de datos personales y el principio de buena fe.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

La presentación de documentos falsos, alterados, simulados o engañosos podrá dar lugar a la adopción de las medidas disciplinarias o legales que correspondan, previo respeto del debido proceso.

ARTÍCULO 75. AUSENCIAS INJUSTIFICADAS. Toda ausencia que no cuente con autorización, soporte válido o justificación suficiente podrá ser analizada como posible incumplimiento de las obligaciones laborales y dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, previo agotamiento del procedimiento establecido en este Reglamento y con respeto del debido proceso.

ARTÍCULO 76. CAMBIO DE TURNOS DEL PERSONAL ASISTENCIAL. Los trabajadores del área asistencial podrán solicitar cambios de turno entre sí, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1. La solicitud deberá presentarse con una antelación mínima de setenta y dos (72) horas, salvo situaciones de urgencia debidamente justificadas y documentadas con los correspondientes soportes.
2. El cambio deberá contar con autorización expresa de la jefatura competente, coordinación del servicio, Dirección Científica o quien haga sus veces.
3. El cambio no podrá afectar la continuidad, calidad, seguridad o cobertura del servicio, ni generar incumplimiento de la jornada máxima legal, descansos mínimos, competencias requeridas o condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
4. Los trabajadores involucrados deberán contar con las competencias, habilitaciones, entrenamientos y autorizaciones requeridas para el turno, área o servicio correspondiente.
5. El cambio deberá quedar registrado en los mecanismos institucionales definidos para la programación y control de turnos.

Los cambios de turno realizados sin autorización no tendrán validez institucional y podrán ser analizados como incumplimiento de las obligaciones laborales, con respeto del debido proceso.

ARTÍCULO 77. PERMISOS PARA CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL. Los trabajadores podrán solicitar permisos para asistir a actividades de capacitación, formación, actualización profesional, congresos, seminarios, cursos, certificaciones, entrenamientos o actividades académicas relacionadas con sus funciones, con la prestación de servicios de salud, la seguridad del paciente, la seguridad y salud en el trabajo o el desarrollo institucional.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

La solicitud deberá presentarse con una antelación razonable, salvo situaciones excepcionales, indicando la actividad, fecha, duración y entidad organizadora, y acompañando los soportes que correspondan.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S evaluará la procedencia del permiso teniendo en cuenta la relación de la actividad con el cargo, las necesidades del servicio, la programación institucional, la disponibilidad de cobertura y las políticas internas aplicables.

Cuando la capacitación sea ordenada, requerida o programada por CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S., se considerará actividad laboral y se reconocerá conforme a la legislación vigente. Cuando sea solicitada por iniciativa exclusiva del trabajador, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá autorizarla como permiso remunerado, no remunerado, compensable o bajo otra modalidad legalmente permitida.

ARTÍCULO 78. PERMISOS PARA ASUNTOS PERSONALES Y COMPENSACIÓN DEL TIEMPO. El trabajador podrá solicitar permisos para atender asuntos personales, familiares, trámites administrativos, diligencias particulares u otras situaciones que no se encuentren expresamente reguladas como permiso remunerado por la ley.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá autorizar dichos permisos de manera remunerada, no remunerada, compensable o mediante ajuste de turno, según las circunstancias del caso, la duración de la ausencia, las necesidades del servicio, la disponibilidad de reemplazo y las políticas institucionales aplicables.

Cuando se acuerde la compensación del tiempo, esta deberá constar por escrito o mediante el mecanismo institucional definido, indicando la forma, fecha y horario de recuperación, sin que ello implique desconocimiento de la jornada máxima legal, los descansos mínimos, los recargos laborales ni las normas de seguridad y salud en el trabajo.

La autorización de estos permisos será evaluada de manera objetiva, razonable y no discriminatoria, y no podrá utilizarse para afectar derechos mínimos laborales ni para imponer sanciones encubiertas.

ARTÍCULO 79. PRINCIPIOS ÉTICOS Y CONFIDENCIALIDAD DEL PERSONAL ASISTENCIAL. Los trabajadores del área asistencial deberán actuar en todo momento conforme a los valores institucionales de la CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S., garantizando el respeto por la dignidad humana, la ética profesional, la seguridad del paciente y la confidencialidad de la información clínica.

Se encuentra prohibida la divulgación de información de pacientes, el uso indebido de historias clínicas o cualquier conducta que afecte la privacidad, intimidad o derechos fundamentales de los usuarios del servicio de salud.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

El incumplimiento de estas obligaciones podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias conforme al presente Reglamento Interno de Trabajo y a la normatividad vigente.

CAPÍTULO VII

SALARIO, MODALIDADES Y PERÍODO DE PAGO CONTRATO LABORAL

ARTÍCULO 80. SALARIO, MODALIDADES Y PERÍODO DE PAGO. Salvo los casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se cubrirá en dinero al TRABAJADOR directamente, o a la persona que él autorice por escrito. Los pagos se efectuarán de forma quincenal los días 15 inicial básico menos salud y pensión y el día 5 del mes siguiente la quincena restante más la totalidad de los recargos y auxilio de transporte. El pago se hará en las oficinas del EMPLEADOR o mediante consignación o transferencia en la cuenta de nómina que se determine para este efecto.

PARAGRAFO PRIMERO. En todo caso, el EMPLEADOR, podrá acreditar la recepción del pago con el reporte de la transferencia bancaria que expida el Banco.

PARAGRAFO SEGUNDO. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el respectivo mes.

PARAGRAFO TERCERO. El EMPLEADOR pagará el salario mínimo de conformidad con lo previsto por la Ley o lo pactado en la Convención Colectiva o Pacto de Trabajo vigentes. Los TRABAJADORES que devenguen 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. El salario mínimo legal por la jornada máxima legal ordinaria fijada para los menores de dieciocho (18) años, será igual al determinado por el Gobierno Nacional, para los TRABAJADORES mayores de dieciocho (18) años.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 81. COMPROMISO INSTITUCIONAL Y SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. reconoce la Seguridad y Salud en el Trabajo como un componente esencial para la protección de la vida, la integridad física, mental y social de los trabajadores y de las demás personas que interactúan con la institución.

En consecuencia, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S implementará, mantendrá y mejorará continuamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo —SG-SST—, de conformidad con la normatividad vigente, la naturaleza de sus actividades asistenciales y

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

administrativas, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos y las condiciones particulares de cada proceso.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S garantizará los recursos humanos, técnicos, físicos y financieros razonables y necesarios para el funcionamiento del SG-SST, así como para el desarrollo de actividades de promoción, prevención, control y mejora continua.

ARTÍCULO 82. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES. Son obligaciones de los trabajadores, sin perjuicio de las demás previstas en la ley, en el contrato de trabajo, en este Reglamento y en los procedimientos internos:

- a) Cumplir las normas, protocolos, procedimientos, instructivos, programas, campañas y demás disposiciones del SG-SST aplicables a sus funciones.
- b) Procurar el cuidado integral de su salud y la de las demás personas que puedan verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo.
- c) Participar en las actividades de inducción, reinducción, capacitación, entrenamiento, simulacros, campañas y demás actividades programadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d) Utilizar correctamente, conservar y cuidar los Elementos de Protección Personal —EPP—, Equipos de Protección Colectiva –EPC, equipos, herramientas y demás elementos suministrados para el desarrollo seguro de sus funciones.
- e) Informar de manera inmediata a su jefe inmediato, al responsable del SG-SST o a quien haga sus veces, sobre la existencia de actos inseguros, condiciones peligrosas, incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales presuntas o cualquier situación que pueda generar riesgo para las personas, instalaciones, equipos o procesos.
- f) Suministrar información veraz, completa y oportuna cuando sea requerida para la identificación de peligros, investigación de incidentes o accidentes, evaluación de riesgos, implementación de medidas preventivas o correctivas y demás actividades propias del SG-SST.
- g) Cumplir las recomendaciones, restricciones y medidas de prevención emitidas por el personal médico competente, la Administradora de Riesgos Laborales —ARL— o la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, dentro de los límites legales y respetando la reserva de la información médica.
- h) Participar, cuando sean requeridos, en las investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales o situaciones de riesgo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 83. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN COLECTIVA. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S suministrará, según los riesgos identificados y las necesidades propias de cada cargo, los Elementos de Protección Personal —EPP— y Equipos de Protección Colectiva —EPC— requeridos para el desarrollo seguro de las labores.

Los trabajadores deberán utilizarlos de forma adecuada, mantenerlos en buen estado, informar oportunamente su pérdida, daño, deterioro o necesidad de reposición y abstenerse de alterar, inutilizar o utilizar indebidamente los elementos de protección suministrados.

La omisión injustificada en el uso de los elementos de protección o el incumplimiento de las medidas de seguridad podrá constituir falta disciplinaria, previa verificación de las circunstancias del caso y observancia del procedimiento disciplinario y del derecho de defensa.

ARTÍCULO 84. REPORTE DE INCIDENTES, ACCIDENTES, ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS. Todo trabajador deberá informar inmediatamente a su jefe inmediato, al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo o a quien haga sus veces, cualquier accidente de trabajo, incidente, acto inseguro, condición peligrosa o situación que pueda comprometer la seguridad, salud o integridad de trabajadores, pacientes, visitantes o terceros.

El reporte deberá realizarse por los canales definidos por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, sin perjuicio de que, ante una situación urgente, se comunique inicialmente de manera verbal para permitir la adopción inmediata de medidas de atención, control y prevención.

ARTÍCULO 85. ATENCIÓN INICIAL Y REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO. En caso de accidente de trabajo, incluso cuando parezca leve, el trabajador deberá informar inmediatamente el hecho conforme al artículo anterior, con el fin de activar los procedimientos de primeros auxilios, atención médica, traslado, reporte a la ARL e investigación del evento, según corresponda.

El jefe inmediato, el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien haga sus veces deberá gestionar la atención inicial requerida y adoptar las medidas necesarias para controlar el riesgo y prevenir la ocurrencia de eventos similares.

La falta de reporte oportuno será evaluada según las circunstancias particulares del caso. En ningún evento podrá interpretarse como una renuncia del trabajador a la atención médica, a las prestaciones asistenciales o económicas que legalmente le correspondan.

ARTÍCULO 86. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S adelantará las investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, o presuntamente laborales, conforme a la normatividad vigente y a los procedimientos internos establecidos para tal fin.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

Los trabajadores deberán colaborar con dichas investigaciones, aportar información veraz y oportuna y participar cuando sean convocados. La finalidad de estas investigaciones será identificar causas, definir medidas de intervención y prevenir la repetición de los eventos, sin perjuicio de las actuaciones administrativas, disciplinarias o legales que puedan derivarse de los hechos.

Cuando se trate de accidentes graves o mortales, la investigación se adelantará dentro de los términos y con la participación de las personas y entidades previstas en la normatividad aplicable.

ARTÍCULO 87. CONDICIONES DE SALUD, RESERVA MÉDICA Y REINTEGRO LABORAL. Los trabajadores deberán informar oportunamente las restricciones, recomendaciones o incapacidades médicas que puedan incidir en el desempeño seguro de sus funciones o generar riesgos para sí mismos o para terceros.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S respetará la confidencialidad y reserva de la información clínica y médica del trabajador. Por tanto, solo podrá solicitar, conservar y tratar la información estrictamente necesaria para adoptar medidas de prevención, adaptación, reubicación, reincorporación o seguimiento laboral, de conformidad con la normativa aplicable sobre protección de datos personales y reserva de la historia clínica.

Los procesos de reincorporación, reubicación laboral, adaptación de funciones o seguimiento de restricciones médicas se adelantarán con base en criterios técnicos, médicos y ocupacionales, sin que ello implique discriminación o afectación injustificada de los derechos laborales del trabajador.

ARTÍCULO 88. EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES. Los trabajadores deberán asistir a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso, por cambio de ocupación, post incapacidad o retorno laboral, cuando sean programados por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S de conformidad con la normatividad vigente.

La información derivada de dichos exámenes tendrá carácter reservado. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S únicamente conocerá el concepto de aptitud ocupacional, las recomendaciones y restricciones necesarias para la gestión del riesgo laboral, sin acceso a diagnósticos, historias clínicas o información médica que se encuentre protegida por reserva legal.

ARTÍCULO 89. CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO Y PARTICIPACIÓN. La participación en las actividades de inducción, reinducción, capacitación, entrenamiento, simulacros, campañas y demás acciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo será obligatoria cuando

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

sean programadas por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S dentro de la jornada laboral o conforme a las condiciones previamente informadas al trabajador.

Los trabajadores deberán colaborar con las actividades desarrolladas por el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo —COPASST—, el Comité de Convivencia Laboral y los demás mecanismos internos de participación que se encuentren implementados.

ARTÍCULO 90. PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL, ACOSO Y VIOLENCIAS EN EL TRABAJO. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S promoverá ambientes de trabajo seguros, saludables, respetuosos y libres de violencias, discriminación, acoso laboral, acoso sexual y demás conductas que afecten la dignidad, salud mental o bienestar de los trabajadores.

Para tal efecto, desarrollará acciones de identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoverá el uso de los canales internos de reporte y activará las rutas institucionales y legales que correspondan, garantizando la confidencialidad, el respeto por el debido proceso y la prohibición de represalias.

ARTÍCULO 91. PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS Y OTRAS SUSTANCIAS QUE AFECTEN LA SEGURIDAD. Se prohíbe presentarse a laborar, permanecer o ejecutar funciones bajo los efectos de bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas, drogas ilícitas. En el caso de los medicamentos se prohíbe el uso en horario laboral que sin la correspondiente información o recomendación médica puedan afectar de manera significativa las capacidades físicas, mentales o sensoriales requeridas para desempeñar las funciones de forma segura.

Cuando un trabajador se encuentre bajo tratamiento médico que pueda generar restricciones o afectar la ejecución segura de sus funciones, deberá informar únicamente las restricciones funcionales pertinentes, preservando la reserva de su diagnóstico médico.

La aplicación de medidas frente a un eventual incumplimiento deberá respetar el debido proceso, la dignidad humana, la confidencialidad y las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 92. RIESGO GRAVE E INMINENTE. Todo trabajador deberá informar inmediatamente cualquier situación que represente un riesgo grave e inminente para la vida, salud o integridad de las personas, así como para la seguridad de pacientes, visitantes, instalaciones, equipos o procesos.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá suspender temporalmente actividades, procedimientos o tareas cuando se identifiquen riesgos que comprometan la seguridad y salud de las personas, hasta tanto se adopten las medidas de control necesarias.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 93. INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. El incumplimiento de las obligaciones, normas, protocolos, procedimientos, instrucciones o medidas de prevención y control previstas en este capítulo, en el SG-SST, en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial o en las demás disposiciones internas aplicables podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, de conformidad con la gravedad de la conducta, sus circunstancias, la reiteración, el impacto generado y el procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento.

Cuando el incumplimiento sea grave, se encuentre debidamente probado y constituya una justa causa legal, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá adoptar las decisiones laborales a que haya lugar, incluida la terminación del contrato de trabajo, siempre que se garantice el debido proceso, el derecho de defensa y se cumplan los requisitos legales aplicables.

ARTÍCULO 94. SERVICIOS MÉDICOS Y ATENCIÓN EN SALUD. Los servicios médicos asistenciales derivados de enfermedad común serán prestados a través de la Entidad Promotora de Salud —EPS— o las Instituciones prestadoras de servicios de salud adscritas a la EPS a la cual se encuentra afiliado el trabajador.

Cuando se trate de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, la atención y las prestaciones correspondientes se brindarán conforme al Sistema General de Riesgos Laborales y a los procedimientos definidos por la Administradora de Riesgos Laborales —ARL—, sin perjuicio de la atención inicial de urgencias que deba garantizarse.

PARAGRAFO PRIMERO. Cuando el trabajador presente una incapacidad de una IPS no adscrita a la red de la EPS a la cual pertenece, será el trabajador el responsable de acudir a la red de la EPS y solicitar la transcripción de su incapacidad o la validación de la misma ante la EPS para que el área de talento humano la pueda radicar, concediendo un plazo máximo de 10 días para dicho fin.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá desarrollar campañas de medicina preventiva y del trabajo, en coordinación con la ARL, EPS u otros profesionales o entidades competentes, respetando la voluntariedad cuando legalmente corresponda, la reserva médica y la protección de datos personales.

CAPÍTULO IX BIOSEGURIDAD Y PREVENCIÓN DEL RIESGO BIOLÓGICO

ARTÍCULO 95. PRINCIPIO GENERAL DE BIOSEGURIDAD. Todos los trabajadores deberán cumplir estrictamente las normas, protocolos, procedimientos, guías, manuales y demás disposiciones institucionales relacionadas con bioseguridad, prevención de infecciones asociadas a la atención en salud y control de riesgos biológicos.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 96. CUMPLIMIENTO OBLIGATORIO DE PROTOCOLOS. El cumplimiento de los protocolos de bioseguridad adoptados por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S será obligatorio para todos los trabajadores, especialmente para el personal asistencial que tenga contacto directo o indirecto con pacientes, muestras biológicas, fluidos corporales, residuos hospitalarios o áreas de riesgo.

ARTÍCULO 97. HIGIENE DE MANOS. Los trabajadores deberán cumplir los procedimientos institucionales de higiene de manos antes, durante y después de la atención de pacientes, manipulación de equipos, procedimientos clínicos o cualquier actividad que implique riesgo de contaminación.

ARTÍCULO 98. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL. Los trabajadores deberán utilizar de manera permanente y adecuada los elementos de protección personal requeridos para el desarrollo seguro de sus funciones.

Se encuentra prohibido omitir, modificar, retirar o utilizar de forma incorrecta dichos elementos cuando su uso resulte obligatorio.

ARTÍCULO 99. VACUNACIÓN OCUPACIONAL. Los trabajadores deberán participar en los programas de vacunación ocupacional establecidos por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S o exigidos por la normatividad vigente para la prevención de riesgos biológicos.

ARTÍCULO 100. EXPOSICIÓN A FLUIDOS BIOLÓGICOS. Todo trabajador que sufra exposición ocupacional a sangre, fluidos corporales, secreciones, tejidos, material biológico o cualquier otro agente potencialmente contaminante deberá reportar inmediatamente el evento a su jefe inmediato y al área responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 101. ACCIDENTES BIOLÓGICOS. Los accidentes biológicos deberán ser reportados de forma inmediata, independientemente de la gravedad aparente del evento, con el fin de activar los protocolos institucionales de atención, seguimiento y notificación.

ARTÍCULO 102. MANEJO DE RESIDUOS. Los trabajadores deberán cumplir las disposiciones institucionales relacionadas con la segregación, clasificación, almacenamiento, transporte interno y disposición de residuos hospitalarios y similares.

ARTÍCULO 103. LIMPIEZA, DESINFECCIÓN Y ESTERILIZACIÓN. Los trabajadores responsables deberán ejecutar las actividades de limpieza, desinfección, esterilización y control de infecciones conforme a los procedimientos establecidos por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S y la normatividad sanitaria vigente.

ARTÍCULO 104. REPORTE DE EVENTOS Y CONDICIONES DE RIESGO. Todo trabajador deberá informar oportunamente cualquier situación que pueda generar riesgos biológicos,

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

contaminación, exposición ocupacional o afectación de la seguridad de pacientes, trabajadores o visitantes.

ARTÍCULO 105. MEDIDAS DE AISLAMIENTO Y CONTENCIÓN. Los trabajadores deberán cumplir las medidas de aislamiento, contención y control establecidas para pacientes, áreas, equipos o procedimientos que representen riesgo biológico.

ARTÍCULO 106. PROHIBICIONES ESPECIALES EN MATERIA DE BIOSEGURIDAD.

Se prohíbe a los trabajadores:

- Incumplir protocolos de bioseguridad.
- Omitir el uso de elementos de protección personal obligatorios.
- Manipular residuos hospitalarios en forma contraria a los procedimientos institucionales.
- Ocultar accidentes biológicos o exposiciones ocupacionales.
- Reutilizar elementos desechables cuando ello no esté permitido.
- Alterar registros relacionados con bioseguridad, esterilización, limpieza o control de infecciones.
- Ejecutar procedimientos asistenciales sin observar las medidas mínimas de seguridad exigidas.

ARTÍCULO 107. CAPACITACIÓN EN BIOSEGURIDAD. La participación en actividades de capacitación, actualización y entrenamiento en bioseguridad será obligatoria para los trabajadores cuando sean programadas por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

ARTÍCULO 108. RESPONSABILIDAD FRENTE A LOS PACIENTES. Todos los trabajadores deberán desarrollar sus actividades procurando la protección de la salud, seguridad y bienestar de los pacientes, evitando conductas que puedan incrementar el riesgo de infecciones, eventos adversos o incidentes relacionados con la atención en salud.

ARTÍCULO 109. INCUMPLIMIENTO DE NORMAS DE BIOSEGURIDAD. El incumplimiento de las disposiciones contenidas en este capítulo podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias conforme al procedimiento establecido en este Reglamento, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles, laborales o penales que correspondan.

CAPÍTULO X

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES, HISTORIA CLÍNICA, CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA DE LA INFORMACIÓN

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 110. PRINCIPIO GENERAL DE CONFIDENCIALIDAD. Todos los trabajadores de la CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S., independientemente de su cargo, modalidad de contratación o nivel jerárquico, están obligados a guardar absoluta reserva y confidencialidad respecto de la información a la que tengan acceso con ocasión de sus funciones.

Esta obligación subsistirá durante la vigencia de la relación laboral y aun después de su terminación, cualquiera sea la causa que la origine.

ARTÍCULO 111. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL. Se considera información confidencial, reservada o sensible, entre otra:

- Las historias clínicas y registros asistenciales de los pacientes.
- Los datos personales, sensibles y biométricos de pacientes, trabajadores, proveedores y terceros.
- La información financiera, contable, tributaria y comercial de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.
- Los procesos internos, protocolos, procedimientos, manuales e instructivos institucionales.
- La información relacionada con estrategias comerciales, administrativas o de crecimiento institucional.
- Las claves, usuarios, accesos, credenciales y sistemas de información de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.
- La información contenida en equipos de cómputo, dispositivos electrónicos, servidores, aplicaciones y plataformas institucionales.
- Cualquier otra información que por su naturaleza no sea de conocimiento público.

ARTÍCULO 112. HISTORIA CLÍNICA. La historia clínica es un documento privado, obligatorio y sometido a reserva legal.

Únicamente podrán acceder a ella las personas autorizadas por la ley y aquellas que, por razón de sus funciones, deban conocerla para la adecuada prestación de los servicios de salud.

El acceso, consulta, uso, reproducción, divulgación o entrega de información contenida en historias clínicas deberá realizarse estrictamente conforme a la normatividad vigente y a las políticas institucionales.

ARTÍCULO 113. PROHIBICIÓN DE DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN. Se encuentra prohibido divulgar, revelar, copiar, reproducir, transmitir, almacenar, compartir, fotografiar, grabar o

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

utilizar información confidencial de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S o de los pacientes para fines distintos a los autorizados institucionalmente.

ARTÍCULO 114. ACCESO A SISTEMAS DE INFORMACIÓN. Los usuarios, contraseñas, accesos y permisos otorgados por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S son personales e intransferibles.

Todo trabajador será responsable por el uso adecuado de las credenciales asignadas para el acceso a plataformas, aplicativos, software institucional, correo electrónico corporativo y demás sistemas de información.

ARTÍCULO 115. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN. Se prohíbe expresamente a los trabajadores:

- a) Compartir usuarios o contraseñas institucionales.
- b) Utilizar credenciales asignadas a otros trabajadores.
- c) Permitir el acceso de terceros no autorizados a los sistemas institucionales.
- d) Alterar, eliminar, modificar, ocultar o destruir información institucional sin autorización.
- e) Acceder a información que no sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
- f) Descargar, copiar o extraer bases de datos institucionales sin autorización.
- g) Instalar software no autorizado por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.
- h) Utilizar dispositivos externos que comprometan la seguridad de la información.

ARTÍCULO 116. USO DE DISPOSITIVOS ELECTRÓNICOS. Los equipos de cómputo, dispositivos móviles, correos electrónicos corporativos, redes institucionales y demás herramientas tecnológicas suministradas por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S deberán utilizarse exclusivamente para fines laborales y conforme a las políticas institucionales vigentes.

ARTÍCULO 117. TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES. Todos los trabajadores deberán cumplir las políticas de tratamiento y protección de datos personales adoptadas por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, así como las disposiciones legales vigentes en materia de habeas data y protección de la información.

ARTÍCULO 118. REGISTROS ASISTENCIALES Y DOCUMENTACIÓN CLÍNICA. Toda anotación, registro, evolución, consentimiento informado, formato asistencial o documento clínico deberá elaborarse de manera veraz, completa, oportuna, legible y conforme a los procedimientos institucionales.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 119. ALTERACIÓN DE INFORMACIÓN. Se prohíbe alterar, modificar, suprimir, adulterar, ocultar, destruir o incorporar información falsa en historias clínicas, registros asistenciales, documentos institucionales o cualquier otro soporte físico o electrónico de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

ARTÍCULO 120. MANEJO DE IMÁGENES, AUDIOS Y VIDEOS. La captura, almacenamiento, reproducción o divulgación de fotografías, audios o videos de pacientes, trabajadores, instalaciones o procesos institucionales requerirá autorización previa cuando legalmente sea exigible y deberá cumplir las políticas internas de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

ARTÍCULO 121. DEBER DE CUSTODIA. Todo trabajador deberá custodiar adecuadamente los documentos físicos y electrónicos bajo su responsabilidad, adoptando las medidas necesarias para prevenir pérdida, deterioro, acceso no autorizado o divulgación indebida.

ARTÍCULO 122. REPORTE DE INCIDENTES DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN. Los trabajadores deberán informar inmediatamente cualquier incidente relacionado con pérdida de información, accesos no autorizados, fuga de datos, ataques informáticos, suplantación de identidad, uso indebido de sistemas o cualquier evento que pueda comprometer la seguridad de la información institucional.

ARTÍCULO 123. FALTAS GRAVES RELACIONADAS CON LA INFORMACIÓN. Constituyen faltas graves o gravísimas, según la naturaleza y consecuencias de la conducta:

- a) La divulgación no autorizada de información confidencial.
- b) El acceso indebido a historias clínicas o datos personales.
- c) La alteración de registros asistenciales.
- d) La falsificación de documentos institucionales.
- e) La falsificación de firmas de pacientes, trabajadores o terceros.
- f) La manipulación indebida de sistemas de información.
- g) La extracción no autorizada de bases de datos.
- h) La utilización indebida de información privilegiada o reservada.
- i) La destrucción u ocultamiento de información institucional.

ARTÍCULO 124. RESPONSABILIDAD. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en este capítulo dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas, laborales, disciplinarias o penales a que haya lugar conforme a la ley.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

CAPÍTULO XI

USO DE EQUIPOS, SISTEMAS DE INFORMACIÓN, CORREO ELECTRÓNICO, INTERNET, REDES SOCIALES Y HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

ARTÍCULO 125. FINALIDAD DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS. Los equipos, sistemas de información, programas informáticos, plataformas digitales, cuentas institucionales, servicios de internet, dispositivos electrónicos, redes de comunicación y demás herramientas tecnológicas suministradas por CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. tienen como finalidad exclusiva apoyar el desarrollo de las actividades laborales y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

ARTÍCULO 126. PROPIEDAD DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS. Todos los equipos, programas, aplicaciones, correos electrónicos institucionales, bases de datos, archivos digitales y demás recursos tecnológicos suministrados por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S son de su exclusiva propiedad y deberán ser utilizados conforme a las políticas institucionales.

ARTÍCULO 127. USO ADECUADO DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS. Los trabajadores deberán utilizar los recursos tecnológicos de manera responsable, diligente, segura y exclusivamente para fines relacionados con el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 128. CORREO ELECTRÓNICO CORPORATIVO. Las cuentas de correo electrónico institucional constituyen herramientas de trabajo propiedad de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S y deberán utilizarse únicamente para fines laborales.

Toda comunicación emitida desde cuentas institucionales deberá observar criterios de respeto, profesionalismo, confidencialidad y protección de la información.

ARTÍCULO 129. USO DE INTERNET. El acceso a internet suministrado por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S deberá destinarse exclusivamente al cumplimiento de funciones laborales y actividades institucionales.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá establecer restricciones, controles, filtros y mecanismos de monitoreo para garantizar la seguridad de la información y el adecuado uso de los recursos tecnológicos.

ARTÍCULO 130. REDES SOCIALES. Los trabajadores deberán abstenerse de publicar, divulgar o difundir en redes sociales información confidencial, reservada o estratégica de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, así como información relacionada con pacientes, trabajadores, proveedores o terceros.

Igualmente deberán abstenerse de realizar publicaciones que afecten la reputación institucional, vulneren derechos de terceros o comprometan la imagen corporativa de la organización.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 131. USO DE APLICACIONES DE MENSAJERÍA. Las aplicaciones de mensajería instantánea utilizadas para fines institucionales deberán emplearse con criterios de responsabilidad, confidencialidad, respeto y protección de datos personales.

La información institucional compartida a través de estas plataformas conservará su carácter reservado y confidencial.

ARTÍCULO 132. GRABACIONES, FOTOGRAFÍAS Y MATERIAL AUDIOVISUAL. Ningún trabajador podrá realizar grabaciones, fotografías, capturas de pantalla, registros audiovisuales o reproducciones de información institucional, pacientes o trabajadores sin autorización previa cuando esta resulte exigible conforme a la ley o las políticas institucionales.

ARTÍCULO 133. INSTALACIÓN DE SOFTWARE. Se encuentra prohibida la instalación, descarga o utilización de programas, aplicaciones, extensiones o herramientas tecnológicas no autorizadas por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

ARTÍCULO 134. ALMACENAMIENTO DE INFORMACIÓN. Toda información generada durante la ejecución de las funciones laborales deberá almacenarse en los medios, plataformas y repositorios institucionales definidos por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

La información relacionada con pacientes, procesos asistenciales, actividades administrativas o gestión comercial no podrá almacenarse en dispositivos personales sin autorización expresa.

ARTÍCULO 135. SEGURIDAD INFORMÁTICA. Los trabajadores deberán cumplir las políticas de seguridad informática adoptadas por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, incluyendo aquellas relacionadas con:

- a) Gestión de contraseñas.
- b) Accesos autorizados.
- c) Protección contra software malicioso.
- d) Respaldo de información.
- e) Uso seguro de dispositivos electrónicos.
- f) Prevención de fuga de información.

ARTÍCULO 136. MONITOREO Y CONTROL. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá implementar mecanismos de auditoría, monitoreo, trazabilidad, registro, control y verificación sobre el uso de los recursos tecnológicos institucionales, dentro de los límites establecidos por la Constitución y la ley.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 137. ENTREGA Y DEVOLUCIÓN DE EQUIPOS. Todo trabajador que reciba equipos, dispositivos, accesos, herramientas tecnológicas o recursos institucionales será responsable de su adecuada conservación y utilización.

Al finalizar la relación laboral o cuando la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S lo requiera, deberá realizar la entrega inmediata de los elementos suministrados, junto con la información, documentos, claves y demás recursos asociados a sus funciones.

ARTÍCULO 138. PROHIBICIONES ESPECIALES. Se prohíbe a los trabajadores:

- Utilizar recursos tecnológicos institucionales para actividades ilícitas.
- Compartir usuarios o contraseñas.
- Acceder a información sin autorización.
- Descargar material que comprometa la seguridad informática institucional.
- Utilizar equipos institucionales para fines contrarios a la ley o a las políticas corporativas.
- Suprimir, ocultar o alterar información institucional.
- Utilizar identidades digitales de otros trabajadores.
- Realizar actos que comprometan la integridad, disponibilidad o confidencialidad de la información institucional.

ARTÍCULO 139. RESPONSABILIDAD POR EL USO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS. Los trabajadores responderán disciplinariamente por el uso indebido de los recursos tecnológicos, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas o penales que puedan derivarse de su conducta.

ARTÍCULO 140. VALIDEZ PROBATORIA. Los registros electrónicos, correos institucionales, sistemas de control de acceso, bitácoras de auditoría, registros biométricos, plataformas tecnológicas y demás medios digitales utilizados por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrán ser valorados como elementos de prueba dentro de los procedimientos internos, disciplinarios, administrativos o judiciales, conforme a la legislación vigente.

CAPÍTULO XII DEBERES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 141. DEBERES GENERALES DE LOS TRABAJADORES. Sin perjuicio de los deberes establecidos en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, el contrato individual de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo, las políticas institucionales y demás normas aplicables, los trabajadores de CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. deberán:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

1. Cumplir las disposiciones contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato individual de trabajo, en los manuales, protocolos, procedimientos, políticas institucionales y demás instrucciones legítimas impartidas por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, siempre que guarden relación con sus funciones y con la relación laboral.
2. Ejecutar personalmente las funciones y actividades asignadas con diligencia, responsabilidad, honestidad, eficiencia, buena fe, calidad y oportunidad, procurando el adecuado uso de los recursos, equipos, insumos, herramientas e instalaciones de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.
3. Acatar las órdenes, instrucciones, orientaciones, llamados de atención y correcciones impartidas por sus superiores o por las personas autorizadas por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, siempre que sean legítimas, razonables, respetuosas y relacionadas con el objeto del contrato de trabajo, las funciones asignadas, la seguridad, la calidad del servicio y el adecuado funcionamiento institucional.
4. Mantener relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, la dignidad humana, la cortesía, la colaboración, la convivencia pacífica, la inclusión y la prohibición de toda forma de discriminación, acoso, hostigamiento, violencia, maltrato o trato degradante.
5. Tratar con respeto, diligencia y consideración a pacientes, usuarios, familiares, compañeros de trabajo, superiores, subordinados, proveedores, contratistas, estudiantes y demás personas que se relacionen con la institución.
6. Guardar buena conducta dentro de las instalaciones de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, durante la jornada laboral, en actividades institucionales y en cualquier actuación relacionada con el ejercicio de sus funciones, preservando el buen nombre, la imagen y los intereses legítimos de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.
7. Formular observaciones, peticiones, reclamos, sugerencias o solicitudes de manera fundada, oportuna, respetuosa y a través de los canales institucionales definidos por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a acudir directamente ante las autoridades competentes cuando ello sea procedente.
8. Suministrar información veraz, completa y oportuna en relación con los asuntos laborales, administrativos, asistenciales, operativos, de seguridad, de calidad, de protección de datos y demás materias relacionadas con sus funciones, sin perjuicio de su derecho a la intimidad y de las garantías legales aplicables.
9. Permanecer en el lugar asignado para el desarrollo de sus labores durante la jornada de trabajo, salvo autorización, necesidad del servicio, cumplimiento de funciones, pausa autorizada, situación de emergencia o causa justificada.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

10. Cumplir los horarios, turnos, jornadas, registros de ingreso y salida, protocolos de entrega de turno, procedimientos de reporte y demás mecanismos de control laboral definidos por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, de conformidad con la ley.

11. Usar adecuadamente, conservar y proteger los equipos, herramientas, máquinas, dispositivos, elementos de protección personal, sistemas de información, historias clínicas, documentos, instalaciones, medicamentos, insumos y demás bienes o recursos que le sean confiados para el cumplimiento de sus funciones.

12. Cumplir los protocolos, procedimientos y medidas institucionales relacionados con seguridad del paciente, bioseguridad, calidad en la atención, prevención y control de infecciones, manejo de residuos, protección de datos personales, confidencialidad, seguridad de la información y demás disposiciones aplicables a la prestación de servicios de salud.

13. Informar oportunamente a su superior inmediato o al área competente sobre cualquier novedad, incidente, accidente, riesgo, daño, pérdida, falla, irregularidad, incumplimiento, condición insegura o situación que pueda afectar la seguridad de las personas, la atención de los pacientes, la continuidad del servicio, la calidad, los bienes de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S o el cumplimiento de sus funciones.

14. Abstenerse de abandonar el puesto de trabajo, suspender injustificadamente las labores, delegar funciones sin autorización o ausentarse del lugar de trabajo sin causa justificada o sin la autorización requerida, cuando esta sea necesaria.

15. Participar en las actividades de inducción, reinducción, capacitación, entrenamiento, evaluación, actualización y demás procesos institucionales que sean necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

16. Cumplir las obligaciones especiales que correspondan al cargo, profesión, oficio, servicio habilitado o área de trabajo, conforme al perfil del cargo, los manuales institucionales, los protocolos asistenciales y la normatividad vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO. DEBERES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

De conformidad con el artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan, los trabajadores tendrán, entre otras, las siguientes responsabilidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, en lo estrictamente necesario para la prevención de riesgos laborales, la adopción de medidas de

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

protección y el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. Cumplir las normas, reglamentos, procedimientos, protocolos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST– de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.
4. Informar oportunamente al empleador, al jefe inmediato, al responsable del SG-SST o a quien corresponda acerca de los peligros, riesgos, condiciones inseguras, incidentes, accidentes de trabajo, actos inseguros o situaciones que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.
5. Participar en las actividades de inducción, capacitación, entrenamiento, simulacros, prevención, promoción y demás actividades definidas en el plan de trabajo anual y en el plan de capacitación del SG-SST.
6. Utilizar correctamente los elementos de protección personal, equipos, herramientas y dispositivos de seguridad suministrados por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, así como informar de manera inmediata su pérdida, daño, deterioro o necesidad de reposición.
7. Cumplir las medidas de prevención y control aplicables a actividades de alto riesgo, tales como trabajo en alturas, espacios confinados, riesgo eléctrico, manipulación de sustancias químicas peligrosas, oxicorte, soldadura y demás actividades identificadas en la matriz de peligros y evaluación de riesgos de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.
8. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos, programas, controles, acciones de mejora y demás actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST–.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las instrucciones adicionales que imparta la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S deberán ser compatibles con la Constitución, la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo, las funciones del cargo y los derechos fundamentales de los trabajadores.

CAPITULO XIII

PROTECCIÓN DE ADOLESCENTES TRABAJADORES Y PROHIBICIÓN DE ACTIVIDADES PELIGROSAS.

ARTÍCULO 142. CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. garantizará la protección reforzada de los adolescentes trabajadores y dará cumplimiento a las normas que regulan su vinculación laboral, jornada, descanso, autorización de trabajo, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, protección de datos personales, prevención de riesgos y garantía de sus derechos fundamentales.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S no vinculará laboralmente a personas menores de quince (15) años, salvo las excepciones legales aplicables a actividades artísticas, culturales, recreativas o deportivas, previa autorización de la autoridad competente y con observancia de las garantías previstas en la ley.

La vinculación laboral de adolescentes entre quince (15) y menores de dieciocho (18) años requerirá autorización previa y escrita expedida por el Inspector de Trabajo, a solicitud de sus padres, representante legal o Defensor de Familia. En ausencia del Inspector de Trabajo, la autorización será expedida por el Comisario de Familia y, en defecto de este, por el Alcalde Municipal, conforme a la ley.

En ningún caso la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S vinculará adolescentes para desarrollar actividades peligrosas, insalubres, nocivas, prohibidas o que puedan afectar su salud, seguridad, integridad física o psicológica, educación, desarrollo integral o dignidad.

PARÁGRAFO PRIMERO. ACTIVIDADES PROHIBIDAS. Los adolescentes menores de dieciocho (18) años no podrán ser asignados ni participar en actividades que impliquen, entre otras, exposición a:

1. Sustancias químicas peligrosas, tóxicas, corrosivas, inflamables, explosivas, cancerígenas, mutagénicas, teratogénicas o nocivas para la salud.
2. Agentes biológicos, material infeccioso, residuos peligrosos, residuos hospitalarios, sangre, fluidos corporales, medicamentos de alto riesgo o cualquier agente que pueda generar riesgo para su salud o integridad.
3. Radiaciones ionizantes o no ionizantes, equipos de rayos X, fuentes radioactivas o procedimientos de diagnóstico, tratamiento o intervención que impliquen exposición a radiación.
4. Ambientes con temperaturas extremas, ventilación insuficiente, contaminación, deficiencia de oxígeno, ruido continuo o intermitente superior a los límites permitidos, vibraciones, iluminación inadecuada u otros factores de riesgo físico.
5. Riesgo eléctrico, trabajo en alturas, espacios confinados, trabajos subterráneos, excavaciones, labores de construcción, mantenimiento de redes eléctricas, operación de maquinaria peligrosa, herramientas de alto riesgo, oxicorte, soldadura o actividades similares.
6. Manipulación, transporte, levantamiento o movilización de cargas que puedan afectar su salud, desarrollo físico o integridad.
7. Actividades que impliquen atención de emergencias, traslado de pacientes, conducción de ambulancias, manipulación de equipos biomédicos de riesgo, procedimientos invasivos,

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

atención directa de pacientes en condiciones que representen exposición a riesgos biológicos o cualquier actividad asistencial no permitida por la normativa vigente.

8. Actividades desarrolladas en horario nocturno o aquellas que interfieran con su asistencia, permanencia o rendimiento en el sistema educativo, su descanso, recreación, vida familiar o desarrollo integral.

9. Cualquier otra actividad u ocupación incluida en el listado de actividades peligrosas prohibidas para menores de dieciocho (18) años, establecido en la normatividad vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. JORNADA Y CONDICIONES DE TRABAJO. La jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se ajustará estrictamente a los límites de edad, horarios, descansos, prohibiciones de trabajo nocturno y demás condiciones previstas en la legislación vigente.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S garantizará que las actividades asignadas sean compatibles con la edad, formación, condiciones de salud, desarrollo integral y proceso educativo del adolescente, y realizará la identificación de peligros, evaluación de riesgos y adopción de medidas de prevención y protección reforzadas antes del inicio de las labores.

PARÁGRAFO TERCERO. REGISTRO Y VERIFICACIÓN. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S llevará el registro y conservará los documentos relacionados con la vinculación de adolescentes trabajadores, incluyendo la autorización de trabajo, documento de identidad, certificación de edad, información sobre jornada, cargo, funciones asignadas y medidas de protección adoptadas, de conformidad con la normativa vigente y las políticas de protección de datos personales.

PARÁGRAFO CUARTO. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S no establecerá prohibiciones, restricciones o limitaciones laborales basadas exclusivamente en el sexo, género, identidad de género, embarazo, maternidad o cualquier otra condición personal protegida por la ley.

Las medidas de seguridad y salud en el trabajo se aplicarán de manera objetiva, con base en la identificación, evaluación y control de los riesgos propios de cada actividad, sin perjuicio de las medidas de protección reforzada que legalmente correspondan a las trabajadoras gestantes, lactantes o en situación de vulnerabilidad.

CAPITULO XIV ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 143. Para todos los efectos de este Reglamento, el orden jerárquico de los TRABAJADORES del EMPLEADOR es el siguiente:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

PARÁGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S los siguientes:

1. Gerencia
2. directores de área (administrativa, científica y financiera)
3. Lideres de Servicios y Líder Talento Humano

En el caso de que alguna de las posiciones indicadas en la enumeración anterior no esté provista con el correspondiente TRABAJADOR, la dependencia será del puesto inmediatamente superior que se encuentre provisto.

Al momento de la Inducción se le capacitara al TRABAJADOR en referencia al Organigrama institucional y el Orden Jerárquico del mismo; el cual absolutamente todos los funcionarios estarán en la obligación de respetarlo y acatarlo

CAPITULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 144. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Además de las obligaciones establecidas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la legislación laboral vigente, el Sistema de Seguridad Social Integral y las demás normas aplicables, CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. tendrá las siguientes obligaciones especiales:

1. Poner a disposición de los trabajadores los equipos, herramientas, elementos, recursos tecnológicos, insumos y demás medios necesarios para el adecuado cumplimiento de las funciones asignadas, salvo pacto válido en contrario o cuando la naturaleza de la actividad exija que el trabajador aporte elementos propios autorizados.
2. Proporcionar lugares de trabajo, instalaciones, condiciones locativas, equipos y elementos de protección personal y colectiva adecuados para la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y demás riesgos derivados de la actividad.
3. Implementar, mantener y mejorar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST–, de conformidad con la normatividad vigente, adoptando medidas para identificar peligros, evaluar y valorar riesgos, implementar controles, prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales y promover el bienestar de los trabajadores.
4. Prestar o gestionar oportunamente la atención inicial requerida en caso de accidente de trabajo, incidente, emergencia o enfermedad ocurrida en las instalaciones o con ocasión del trabajo, activando los protocolos institucionales, la Administradora de Riesgos Laborales –ARL–, los servicios de salud y los organismos de atención de emergencias cuando corresponda.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

5. Pagar oportunamente la remuneración, prestaciones sociales, aportes a seguridad social, descansos remunerados, licencias y demás derechos económicos o laborales que correspondan al trabajador, en las condiciones y oportunidades establecidas por la ley, el contrato de trabajo o las políticas institucionales aplicables.

6. Afiliar a los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral y efectuar los aportes y cotizaciones a que haya lugar, conforme a la modalidad de vinculación y a la normatividad vigente.

7. Expedir, a solicitud del trabajador o al finalizar la relación laboral, las certificaciones laborales que legalmente correspondan, indicando como mínimo el tiempo de servicio, la naturaleza de las funciones desempeñadas y la remuneración devengada, cuando sea procedente.

8. Practicar o gestionar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de reintegro, de retiro y demás evaluaciones ocupacionales que correspondan, conforme a la normatividad vigente. El examen médico de retiro será informado y ofrecido al trabajador al momento de su desvinculación, sin perjuicio de las consecuencias legales derivadas de su no realización cuando esta sea imputable al trabajador.

9. Suministrar calzado y vestido de labor o dotación a los trabajadores que cumplan los requisitos legales para ello, en los términos establecidos en la legislación laboral vigente.

10. Conceder las licencias, permisos, descansos, protecciones especiales y demás garantías laborales relacionadas con maternidad, paternidad, parentalidad, lactancia, calamidad doméstica, sufragio, citas médicas, obligaciones familiares y demás situaciones previstas en la Constitución, la ley, el contrato de trabajo o las políticas internas aplicables.

11. Garantizar a los adolescentes trabajadores autorizados el acceso a capacitación laboral, condiciones de trabajo compatibles con su edad, formación y desarrollo integral, así como los permisos o licencias que legalmente correspondan para atender sus obligaciones académicas.

12. Respetar la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación, la intimidad, la libertad de expresión, la libertad de asociación, el debido proceso y los demás derechos fundamentales de los trabajadores.

13. Implementar medidas razonables para prevenir, atender y corregir situaciones de acoso laboral, acoso sexual, violencia, discriminación, hostigamiento, represalias o cualquier conducta que afecte la convivencia laboral y la dignidad de las personas.

14. Garantizar la capacitación, inducción, reinducción, entrenamiento y actualización necesarios para el adecuado desempeño de las funciones, el cumplimiento de los protocolos

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

institucionales, la seguridad del paciente, la bioseguridad, la calidad en la atención y la prevención de riesgos laborales.

15. Proteger los datos personales, la información laboral y demás información de los trabajadores, pacientes, usuarios, proveedores, contratistas y terceros, de conformidad con la legislación vigente y las políticas institucionales de protección de datos, seguridad de la información y confidencialidad.

16. Cumplir el presente Reglamento Interno de Trabajo y las demás disposiciones legales, contractuales e institucionales aplicables.

PARÁGRAFO. OBLIGACIONES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. En desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST–, CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. cumplirá las obligaciones previstas en la normatividad vigente, incluyendo la definición y divulgación de la política de SST; la asignación de responsabilidades; la asignación de recursos; la identificación de peligros; la evaluación y valoración de riesgos; la implementación de controles; la capacitación; la preparación y respuesta ante emergencias; la participación de los trabajadores; la evaluación, auditoría y mejora continua del sistema; y la actualización de la matriz legal aplicable.

ARTÍCULO 145. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES. Además de los deberes establecidos en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo, los manuales de funciones, protocolos, políticas institucionales y demás normas aplicables, los trabajadores deberán:

1. Ejecutar personalmente las labores y funciones asignadas con diligencia, responsabilidad, honestidad, buena fe, eficiencia, calidad y oportunidad.
2. Cumplir las órdenes, instrucciones, protocolos, procedimientos, manuales, políticas y directrices impartidas por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S o por las personas autorizadas, siempre que sean legítimas, razonables, respetuosas y relacionadas con las funciones asignadas.
3. Cumplir los horarios, jornadas, turnos, registros de ingreso y salida, procedimientos de entrega de turno, reportes y demás mecanismos de control laboral establecidos por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.
4. Asistir puntualmente al lugar de trabajo o al sitio definido para el inicio de la jornada, permanecer en el lugar asignado durante el tiempo de servicio y abstenerse de abandonar el puesto de trabajo sin autorización, necesidad del servicio o causa justificada.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

5. Mantener relaciones laborales basadas en el respeto, la dignidad humana, la cortesía, la convivencia pacífica, la inclusión, la colaboración y la no discriminación.
6. Tratar con respeto, diligencia y consideración a pacientes, usuarios, familiares, compañeros de trabajo, superiores, subordinados, proveedores, contratistas, estudiantes y demás personas relacionadas con la institución.
7. Cumplir los protocolos institucionales relacionados con seguridad del paciente, calidad en la atención, bioseguridad, prevención y control de infecciones, manejo de residuos, historias clínicas, protección de datos personales, confidencialidad, seguridad de la información y demás normas aplicables a la prestación de servicios de salud.
8. Guardar estricta reserva sobre la información institucional, clínica, administrativa, financiera, comercial, laboral, tecnológica, contractual o estratégica a la que tenga acceso por razón de sus funciones, especialmente respecto de historias clínicas, datos sensibles de pacientes y datos personales de trabajadores o terceros.
9. Abstenerse de consultar, utilizar, copiar, descargar, divulgar, transmitir, reproducir, almacenar, retirar o compartir información, documentos, historias clínicas, bases de datos, imágenes, archivos, claves o registros institucionales sin autorización, sin necesidad funcional o por fuera de las finalidades autorizadas.
10. Usar, conservar, proteger y devolver los equipos, instrumentos, herramientas, uniformes, dispositivos, insumos, medicamentos, elementos de protección personal, recursos tecnológicos y demás bienes que le sean suministrados, salvo el deterioro natural derivado de su uso adecuado.
11. Utilizar correctamente los elementos de protección personal y colectiva, cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo, bioseguridad y prevención de riesgos, e informar de manera inmediata la pérdida, daño, deterioro o necesidad de reposición de dichos elementos.
12. Informar oportunamente a su superior inmediato o al área competente cualquier incidente, accidente de trabajo, condición insegura, peligro, riesgo, daño, pérdida, falla, irregularidad, evento adverso, queja, novedad asistencial o situación que pueda afectar la seguridad de las personas, la atención de los pacientes, la continuidad del servicio o los intereses legítimos de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.
13. Prestar la colaboración que corresponda en situaciones de emergencia, evacuación, siniestro o riesgo inminente, dentro de los límites de su capacitación, competencias, funciones y condiciones de seguridad.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

14. Participar en las actividades de inducción, reinducción, capacitación, entrenamiento, simulacros, evaluaciones, actualizaciones y demás actividades institucionales relacionadas con el cargo, la seguridad y salud en el trabajo, la bioseguridad, la seguridad del paciente y la calidad.

15. Mantener actualizados sus datos de contacto, domicilio, dirección electrónica, información de afiliación a seguridad social y demás datos necesarios para la gestión laboral, informando oportunamente cualquier modificación, conforme a las políticas de protección de datos personales.

16. Informar oportunamente a la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S las novedades que puedan afectar la afiliación a seguridad social, el reconocimiento de prestaciones, subsidios, beneficiarios o derechos laborales, aportando los soportes que legalmente correspondan.

17. Mantener una presentación personal, higiene y aseo acordes con la naturaleza del cargo, los protocolos de bioseguridad, las condiciones de atención en salud y las políticas institucionales, sin que ello implique exigencias discriminatorias o ajenas a las funciones del cargo.

18. Portar y exhibir el carné institucional o mecanismo de identificación definido por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S durante la jornada laboral, cuando ello sea requerido por razones de seguridad, control de acceso, identificación institucional o atención de usuarios.

19. Utilizar adecuadamente el uniforme institucional, cuando sea suministrado o exigido para el cargo, y mantenerlo en condiciones de limpieza, higiene y presentación acordes con las funciones desempeñadas.

20. Abstenerse de solicitar, ofrecer, prometer, recibir o aceptar dádivas, regalos, pagos, comisiones, beneficios, favores o remuneraciones de pacientes, usuarios, proveedores, contratistas o terceros, cuando estos puedan afectar la imparcialidad, generar conflicto de interés, comprometer la independencia de sus funciones o contravenir las políticas de integridad de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

21. Informar oportunamente a la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S cualquier situación de conflicto de interés, irregularidad, fraude, conducta contraria a la ley, incumplimiento de protocolos, riesgo para la seguridad del paciente, afectación de recursos institucionales o hecho que pueda comprometer los intereses legítimos de la Clínica, sin perjuicio del derecho a acudir ante las autoridades competentes.

22. Utilizar los sistemas de información, equipos de cómputo, correo institucional, internet, redes, aplicaciones, dispositivos móviles, cuentas, accesos y demás herramientas tecnológicas

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

exclusivamente para fines laborales autorizados, conforme a las políticas institucionales de seguridad de la información, protección de datos y uso aceptable de tecnologías.

23. Proteger sus usuarios, contraseñas, claves, credenciales, mecanismos de autenticación y accesos institucionales, absteniéndose de compartirlos, prestarlos, divulgarlos o permitir su uso por personas no autorizadas.

24. Abstenerse de instalar, descargar, copiar, modificar, desactivar, alterar o utilizar programas, aplicaciones, dispositivos, software, archivos o herramientas tecnológicas no autorizadas que puedan afectar la seguridad, integridad, disponibilidad o funcionamiento de los sistemas institucionales.

25. Abstenerse de acceder sin autorización a sistemas, historias clínicas, correos electrónicos, archivos, cuentas, bases de datos, dispositivos o información de otros trabajadores, pacientes, usuarios o terceros.

26. Cumplir las demás obligaciones que se deriven de la ley, el contrato de trabajo, el perfil del cargo, los manuales de funciones, los protocolos institucionales y las instrucciones legítimas impartidas por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las comunicaciones laborales dirigidas al trabajador podrán remitirse a los datos de contacto, dirección física o electrónica, correo institucional o demás canales que este haya autorizado o registrado ante la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, respetando las normas sobre protección de datos personales y las garantías del debido proceso cuando corresponda.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El incumplimiento de las obligaciones previstas en este artículo podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, previo respeto del debido proceso, el derecho de defensa, la contradicción de las pruebas y las demás garantías legales aplicables.

ARTÍCULO 146. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES CON FUNCIONES DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN, SUPERVISIÓN O LIDERAZGO. Además de las obligaciones generales previstas para todos los trabajadores, quienes ejerzan funciones de representación legal, gerencia, dirección, coordinación, supervisión, liderazgo de procesos, jefatura de área o tengan personal a cargo deberán:

1. Planear, organizar, coordinar, orientar, supervisar y evaluar las actividades bajo su responsabilidad, de conformidad con los objetivos institucionales, las funciones asignadas, los procedimientos internos y la normatividad aplicable.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

2. Distribuir las cargas de trabajo, asignar funciones y efectuar seguimiento a su cumplimiento de manera objetiva, razonable, proporcional y respetuosa de los derechos fundamentales de los trabajadores.
3. Promover un ambiente laboral basado en el respeto, la dignidad, la inclusión, la igualdad, la comunicación asertiva, la prevención del acoso laboral y la solución adecuada de conflictos.
4. Dar ejemplo de cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, éticas, institucionales, asistenciales, administrativas y de seguridad y salud en el trabajo.
5. Garantizar, dentro del ámbito de sus competencias, el cumplimiento de los protocolos de seguridad del paciente, calidad en la atención, bioseguridad, prevención y control de infecciones, protección de datos personales, confidencialidad y seguridad de la información.
6. Informar oportunamente a la Gerencia, a Talento Humano, a Asesoría Jurídica, al área de Seguridad y Salud en el Trabajo o a la dependencia competente sobre riesgos, incidentes, accidentes, incumplimientos, irregularidades, quejas, eventos adversos, situaciones disciplinarias o cualquier hecho relevante que requiera atención institucional.
7. Participar y colaborar en la identificación de peligros, evaluación de riesgos, implementación de controles, investigación de incidentes y accidentes, ejecución de planes de mejora y demás actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST–.
8. Garantizar que los trabajadores bajo su coordinación reciban la inducción, entrenamiento, información, acompañamiento y retroalimentación necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones.
9. Velar por el uso adecuado, conservación y control de los recursos, equipos, insumos, medicamentos, documentos, sistemas de información y demás bienes institucionales bajo su responsabilidad.
10. Ejercer las facultades de dirección, supervisión o disciplina dentro de los límites de su competencia, con respeto por el debido proceso, la imparcialidad, la proporcionalidad y las garantías de los trabajadores.
11. Abstenerse de impartir órdenes contrarias a la ley, al contrato de trabajo, a la dignidad humana, a los protocolos institucionales, a la seguridad del paciente o a las normas de seguridad y salud en el trabajo.
12. Cumplir las demás obligaciones inherentes a su cargo, funciones y nivel de responsabilidad.

CAPITULO XVI

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

DEL USO DE TELÉFONOS MÓVILES Y DISPOSITIVOS PERSONALES

ARTÍCULO 147. DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. Para efectos del presente Reglamento, se entiende por teléfonos móviles y dispositivos personales los teléfonos celulares, teléfonos inteligentes, relojes inteligentes, tabletas, audífonos, dispositivos de grabación, cámaras y demás equipos electrónicos de propiedad del trabajador o de terceros, que puedan utilizarse para realizar llamadas, enviar mensajes, acceder a internet, capturar imágenes, grabar audio, almacenar información o utilizar aplicaciones.

Las disposiciones de este capítulo serán aplicables a todos los trabajadores de CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S., sin perjuicio de las reglas especiales que correspondan a los trabajadores que, por razón de sus funciones, cuenten con equipos institucionales o autorización expresa para el uso de dispositivos móviles.

ARTÍCULO 148. USO ADECUADO DE TELÉFONOS MÓVILES DURANTE LA JORNADA LABORAL. Los trabajadores deberán utilizar sus teléfonos móviles y demás dispositivos personales de manera responsable, prudente y compatible con el cumplimiento de sus funciones, la seguridad del paciente, la atención de usuarios, la confidencialidad de la información, la bioseguridad, la seguridad y salud en el trabajo y el adecuado funcionamiento de la institución.

Durante la jornada laboral, los teléfonos móviles personales deberán permanecer guardados, en modo silencioso o en un lugar que no interfiera con el desarrollo de las labores, salvo cuando su uso sea necesario por razones de emergencia, por autorización del superior inmediato, por necesidad del servicio o cuando el trabajador tenga asignado un equipo institucional para el desarrollo de sus funciones.

El uso personal de teléfonos móviles estará permitido durante los descansos, pausas autorizadas, tiempos de alimentación y demás espacios en los que no se afecte la atención de pacientes, la seguridad, la continuidad del servicio ni las funciones asignadas.

PARÁGRAFO PRIMERO. COMUNICACIONES DE EMERGENCIA. En caso de una situación familiar, personal o laboral urgente, el trabajador podrá utilizar su teléfono móvil o solicitar el uso de los canales de comunicación institucionales disponibles, informando previamente a su superior inmediato cuando las circunstancias lo permitan.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá disponer de líneas telefónicas, extensiones, números institucionales o canales de contacto para facilitar comunicaciones urgentes de los trabajadores o de sus familiares.

PARÁGRAFO SEGUNDO. ÁREAS O ACTIVIDADES DE RESTRICCIÓN ESPECIAL. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá restringir o prohibir temporalmente el uso de teléfonos móviles y dispositivos personales en áreas asistenciales, procedimientos médicos, quirófanos, salas de

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

recuperación, áreas de imágenes diagnósticas, zonas de esterilización, ambulancias, áreas de atención directa al paciente, espacios de almacenamiento de medicamentos, zonas de riesgo o cualquier otra área en la que su uso pueda afectar la seguridad del paciente, la confidencialidad, la bioseguridad, la seguridad y salud en el trabajo o la continuidad del servicio.

Estas restricciones deberán ser informadas mediante señalización, protocolos, inducción, comunicaciones institucionales o instrucciones del superior competente.

ARTÍCULO 149. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON EL USO DE TELÉFONOS MÓVILES Y DISPOSITIVOS PERSONALES. Sin perjuicio de las demás prohibiciones previstas en la ley, en este Reglamento y en las políticas institucionales, los trabajadores deberán abstenerse de:

- a) Utilizar teléfonos móviles, relojes inteligentes, audífonos u otros dispositivos personales durante la atención de pacientes, procedimientos asistenciales, administración de medicamentos, manipulación de equipos biomédicos, preparación de insumos, conducción de vehículos, traslado de pacientes, operación de maquinaria, realización de actividades de riesgo o cualquier actividad que requiera atención permanente, salvo que el uso se encuentre autorizado y sea necesario para la función asignada.
- b) Tomar fotografías, grabar audios, videos, realizar transmisiones en vivo, capturar pantallas, compartir imágenes o registrar información de pacientes, historias clínicas, procedimientos, instalaciones, trabajadores, usuarios, proveedores o terceros sin autorización expresa, competencia funcional y cumplimiento de las normas sobre protección de datos personales, reserva de la historia clínica y confidencialidad.
- c) Utilizar dispositivos personales para consultar, copiar, almacenar, descargar, transmitir, divulgar o compartir información institucional, historias clínicas, datos sensibles, documentos, imágenes diagnósticas, resultados de exámenes, datos de pacientes, información laboral o cualquier información confidencial, salvo autorización expresa de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S y adopción de las medidas de seguridad correspondientes.
- d) Utilizar teléfonos móviles o dispositivos personales para acosar, intimidar, amenazar, discriminar, hostigar, difamar, divulgar información falsa, vulnerar la intimidad de otras personas o realizar cualquier conducta contraria a la dignidad humana, la convivencia laboral o la ley.
- e) Utilizar teléfonos móviles mientras se conduce un vehículo, se opera una ambulancia, se traslada un paciente o se desarrolla cualquier actividad que pueda comprometer la seguridad propia, de los pacientes, de terceros o de la institución.
- f) Usar audífonos, manos libres o dispositivos de audio en áreas o actividades en las que puedan impedir escuchar alarmas, llamados, instrucciones, señales de emergencia, comunicaciones

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

asistenciales o advertencias de seguridad, salvo autorización expresa y condiciones seguras de uso.

g) Descargar, instalar, utilizar o acceder desde dispositivos personales conectados a redes institucionales a aplicaciones, programas, archivos, contenidos o servicios que puedan afectar la seguridad de la información, generar riesgos de ciberseguridad, consumir recursos institucionales de manera injustificada o interferir con las funciones asignadas.

h) Utilizar los dispositivos personales para fines personales de manera excesiva, reiterada o incompatible con el cumplimiento de las funciones, la atención de usuarios, la productividad, la seguridad del paciente o el adecuado funcionamiento del servicio.

i) Ingresar, difundir, almacenar o compartir material ilegal, ofensivo, discriminatorio, violento, sexualmente explícito, fraudulento o que vulnere derechos de terceros, utilizando dispositivos personales dentro de la institución, durante la jornada laboral o a través de redes, canales o recursos institucionales.

j) Desatender instrucciones legítimas relacionadas con restricciones de uso de dispositivos en áreas asistenciales, zonas de riesgo, reuniones, capacitaciones, auditorías, procedimientos o actividades institucionales.

ARTÍCULO 150. INCUMPLIMIENTO Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS. El incumplimiento de las disposiciones previstas en este capítulo podrá dar lugar a medidas pedagógicas, preventivas, correctivas o disciplinarias, según la naturaleza de la conducta, su gravedad, reiteración, consecuencias, riesgo generado, afectación a la seguridad del paciente, vulneración de la confidencialidad, antecedentes del trabajador y demás circunstancias relevantes.

Cuando haya lugar a la imposición de una medida disciplinaria, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S garantizará el debido proceso, el derecho de defensa, la contradicción de las pruebas, la proporcionalidad y las demás garantías legales aplicables.

Las conductas que impliquen vulneración de datos personales, reserva de historia clínica, seguridad del paciente, seguridad de la información, acoso, uso indebido de imágenes o información, o que puedan constituir falta disciplinaria grave, incumplimiento contractual o conducta contraria a la ley, podrán ser analizadas conforme al procedimiento disciplinario interno y dar lugar a las acciones laborales, administrativas, civiles o penales que correspondan.

CAPITULO XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 151. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR. Además de las prohibiciones establecidas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas aplicables, a CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. le está prohibido:

1. Deducir, retener, compensar o descontar suma alguna del salario, prestaciones sociales, indemnizaciones o demás derechos económicos de los trabajadores, salvo en los casos autorizados expresamente por la ley, por orden judicial, por autorización previa, expresa y escrita del trabajador cuando esta sea legalmente procedente, o por los mecanismos permitidos para aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, cuotas sindicales, cooperativas, fondos de empleados, libranzas y demás conceptos autorizados.
2. Exigir, solicitar, recibir o aceptar dinero, dádivas, regalos, beneficios o contraprestaciones de los aspirantes o trabajadores como condición para su ingreso, permanencia, ascenso, traslado, asignación de funciones o cualquier decisión relacionada con la relación laboral.
3. Ejercer, tolerar, promover, encubrir o participar en conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia, discriminación, hostigamiento, represalias o cualquier actuación que afecte la dignidad, integridad, intimidad, igualdad o derechos fundamentales de los trabajadores.
4. Imponer obligaciones, restricciones, preferencias o tratamientos desfavorables por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, raza, origen nacional o familiar, discapacidad, estado de salud, embarazo, maternidad, religión, opinión política, afiliación sindical, condición social o cualquier otra circunstancia protegida por la Constitución y la ley.
5. Obstaculizar, restringir o impedir el ejercicio de los derechos de asociación sindical, negociación colectiva, huelga en los casos legalmente permitidos, libertad de expresión, libertad de conciencia, derecho al voto, acceso a la justicia o presentación de quejas, denuncias, peticiones o reclamaciones ante las autoridades competentes.
6. Utilizar certificaciones laborales, referencias, comunicaciones internas o cualquier otro mecanismo para perjudicar injustificadamente al trabajador, incluir listas negras, emitir referencias falsas, utilizar signos convencionales perjudiciales o impedir de cualquier forma que el trabajador pueda acceder a nuevas oportunidades laborales.
7. Exigir pruebas de embarazo, VIH, información genética, datos sensibles o cualquier información que no sea necesaria, pertinente y legalmente procedente para el proceso de selección, vinculación o permanencia laboral, salvo las excepciones expresamente autorizadas por la ley y con las garantías correspondientes.
8. Retener documentos personales, títulos, certificados, documentos de identidad, tarjetas profesionales, claves, objetos personales o cualquier otro bien del trabajador, salvo que exista

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

autorización legal, orden de autoridad competente o necesidad temporal, objetiva y justificada para la ejecución de un trámite institucional.

9. Ejecutar, autorizar o tolerar actos que vulneren los derechos de adolescentes trabajadores, asignarles labores peligrosas, insalubres, prohibidas o incompatibles con su edad, salud, educación, descanso o desarrollo integral.

10. Despedir, desmejorar, trasladar o adoptar medidas adversas contra una trabajadora embarazada, lactante o persona con estabilidad laboral reforzada, sin el cumplimiento de los requisitos legales y las autorizaciones que correspondan.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere, restrinja o desconozca los derechos laborales, prestacionales, sindicales, de seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, protección de datos personales, intimidad o debido proceso de los trabajadores.

PARÁGRAFO. Las deducciones, retenciones, descuentos, embargos, compensaciones o pagos que legalmente procedan se efectuarán dentro de los límites, requisitos y porcentajes establecidos en la legislación vigente.

ARTÍCULO 152. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES. Además de las prohibiciones establecidas en la Constitución, la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo, los protocolos institucionales y demás disposiciones aplicables, los trabajadores deberán abstenerse de:

1. Desatender injustificadamente las funciones, actividades, turnos, horarios, instrucciones legítimas, protocolos, procedimientos o responsabilidades asignadas.
2. Ausentarse del lugar de trabajo, abandonar el puesto, retirarse antes de finalizar la jornada, suspender labores o cambiar de turno sin autorización, sin causa justificada o sin cumplir los procedimientos institucionales aplicables.
3. Delegar funciones, permitir que otra persona realice actividades asignadas, reemplazar a otro trabajador o entregar a terceros el manejo de equipos, medicamentos, vehículos, instrumentos, valores, historias clínicas, sistemas de información o bienes institucionales sin autorización.
4. Presentarse a laborar, permanecer o desarrollar actividades laborales bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas, narcóticos, drogas enervantes o cualquier sustancia que afecte la capacidad para cumplir las funciones de manera segura, salvo medicamentos prescritos que no comprometan el desempeño seguro del cargo y cuya situación deba ser informada conforme a las recomendaciones médicas ocupacionales aplicables.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

5. Consumir, portar, distribuir, comercializar, suministrar o permitir el consumo de bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas, narcóticos, drogas enervantes o sustancias prohibidas dentro de las instalaciones, vehículos, áreas de trabajo o durante la jornada laboral, salvo las excepciones legalmente autorizadas y bajo condiciones institucionales expresamente definidas.

6. Fumar, vapear o consumir productos de tabaco o nicotina en áreas no autorizadas, instalaciones, vehículos institucionales, zonas asistenciales, áreas de atención al paciente, espacios cerrados o cualquier lugar en el que se encuentre prohibido por la ley, los protocolos de bioseguridad o las políticas institucionales.

7. Portar, ingresar, almacenar, utilizar o conservar armas, explosivos, sustancias peligrosas o elementos que puedan comprometer la seguridad de las personas o de la institución, salvo autorización legal y expresa de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S cuando corresponda por la naturaleza del cargo.

8. Realizar actos de violencia, amenazas, agresiones, hostigamiento, acoso laboral, acoso sexual, discriminación, intimidación, maltrato, injuria, calumnia, difamación, expresiones degradantes o cualquier conducta que afecte la dignidad, integridad, intimidad, convivencia laboral o derechos de otras personas.

9. Utilizar lenguaje ofensivo, humillante, discriminatorio, irrespetuoso o contrario a la dignidad humana en las comunicaciones verbales, escritas, digitales, telefónicas o presenciales con pacientes, usuarios, familiares, compañeros, superiores, subordinados, proveedores o terceros.

10. Incumplir los protocolos de seguridad del paciente, bioseguridad, calidad, prevención y control de infecciones, manejo de residuos, administración de medicamentos, entrega de turno, historia clínica, confidencialidad, protección de datos personales, seguridad de la información, seguridad y salud en el trabajo o cualquier procedimiento aplicable a sus funciones.

11. Consultar, acceder, copiar, descargar, fotografiar, grabar, divulgar, transmitir, almacenar, alterar, destruir, ocultar, retirar o compartir sin autorización historias clínicas, datos personales, datos sensibles, información institucional, documentos, imágenes diagnósticas, resultados de exámenes, bases de datos, archivos, claves, registros, informes o cualquier información reservada.

12. Sustraer, ocultar, dañar, destruir, alterar, utilizar indebidamente o disponer sin autorización de equipos, medicamentos, insumos, elementos de protección personal, herramientas, uniformes, documentos, valores, recursos tecnológicos, bienes institucionales o bienes de pacientes, usuarios, trabajadores o terceros.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

13. Alterar, adulterar, falsificar, ocultar, modificar o suministrar información falsa respecto de historias clínicas, registros asistenciales, registros de ingreso y salida, incapacidades, certificados, soportes de ausencias, documentos laborales, reportes, inventarios, formularios, cuentas, reembolsos, registros de tiempo o cualquier documento institucional.

14. Incumplir las medidas de seguridad y salud en el trabajo, utilizar incorrectamente los elementos de protección personal, realizar actividades de riesgo sin capacitación, autorización o medidas de prevención requeridas, o ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, de los pacientes, de compañeros, de terceros o de la institución.

15. Limpiar, reparar, intervenir, modificar o realizar mantenimiento a equipos, maquinaria, instalaciones, sistemas eléctricos, equipos biomédicos o dispositivos institucionales sin autorización, competencia técnica, capacitación o condiciones de seguridad requeridas.

16. Conducir vehículos institucionales, ambulancias o vehículos asignados sin licencia vigente, sin autorización, bajo efectos de sustancias que afecten la capacidad de conducción, utilizando el teléfono móvil o incumpliendo las normas de tránsito, seguridad vial y protocolos institucionales.

17. Transportar en vehículos institucionales personas, pacientes, acompañantes, bienes, sustancias o elementos no autorizados, o utilizar dichos vehículos para fines personales o ajenos al servicio.

18. Solicitar, ofrecer, prometer, recibir o aceptar dádivas, pagos, comisiones, beneficios, favores, préstamos, regalos o remuneraciones de pacientes, usuarios, proveedores, contratistas o terceros, cuando puedan generar conflicto de interés, comprometer la imparcialidad, afectar la transparencia o contravenir las políticas institucionales de integridad.

19. Realizar colectas, rifas, ventas, préstamos, actividades comerciales, publicidad, propaganda o distribución de material dentro de las instalaciones o durante la jornada laboral sin autorización, salvo las actividades sindicales, de bienestar, solidaridad o representación laboral legalmente permitidas.

20. Restringir, coartar, amenazar o interferir con la libertad de otros trabajadores para trabajar o no trabajar, afiliarse o no a una organización sindical, participar en actividades sindicales legítimas, ejercer sus derechos laborales o presentar quejas y denuncias.

21. Utilizar sistemas de información, equipos de cómputo, correo institucional, internet, redes, aplicaciones, dispositivos móviles, software, cuentas, claves o recursos tecnológicos para fines no autorizados, ilegales, fraudulentos, ofensivos, discriminatorios, de acoso, de vulneración de derechos de terceros o contrarios a las políticas institucionales.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

22. Instalar, descargar, copiar, modificar, desactivar, alterar o utilizar software, aplicaciones, archivos, dispositivos de almacenamiento, equipos o herramientas tecnológicas no autorizadas que puedan afectar la seguridad, integridad, disponibilidad o funcionamiento de los sistemas institucionales.

23. Acceder sin autorización a cuentas, correos electrónicos, sistemas, archivos, historias clínicas, bases de datos, dispositivos, redes o información de pacientes, trabajadores, usuarios, proveedores o terceros.

24. Compartir, divulgar, prestar o permitir el uso de usuarios, contraseñas, claves, credenciales, tarjetas de acceso, mecanismos de autenticación o permisos institucionales a personas no autorizadas.

25. Destruir, alterar, ocultar, evadir o interferir con registros, controles, auditorías, mecanismos de seguridad, sistemas de videovigilancia, controles de acceso, herramientas de monitoreo o procedimientos de verificación institucional, cuando estos hayan sido implementados conforme a la ley y a las políticas de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

26. Incumplir las restricciones relacionadas con el uso de teléfonos móviles, dispositivos personales, audífonos, cámaras, grabadoras o redes sociales en áreas asistenciales, procedimientos, reuniones, capacitaciones, vehículos, zonas de riesgo o demás espacios definidos por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

27. Dormir, descansar de forma no autorizada, distraerse de manera incompatible con sus funciones o desatender el monitoreo, vigilancia, atención de pacientes, recepción de turno o cualquier actividad que pueda comprometer la seguridad del paciente, la continuidad del servicio o la seguridad de las personas.

28. Negarse injustificadamente a participar en actividades de inducción, capacitación, entrenamiento, simulacros, evaluaciones ocupacionales, programas de prevención o actividades institucionales necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

29. Presentar documentos falsos, simulados, adulterados o que no correspondan a la realidad para obtener beneficios laborales, afiliaciones, pagos, reembolsos, permisos, incapacidades, cesantías, préstamos, licencias o cualquier otro derecho o trámite institucional.

30. Ejecutar cualquier conducta que constituya delito, contravención, falta disciplinaria, incumplimiento grave de las obligaciones laborales o afectación relevante a la seguridad del paciente, a la seguridad de la información, a los recursos institucionales o a los derechos de terceros.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

PARÁGRAFO PRIMERO. Las prohibiciones previstas en este artículo deberán interpretarse y aplicarse de manera razonable, proporcional y compatible con los derechos fundamentales de los trabajadores, el derecho de asociación sindical, la libertad de expresión, el derecho a formular quejas o denuncias y las garantías del debido proceso.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El incumplimiento de las prohibiciones previstas en este artículo podrá dar lugar a medidas disciplinarias, previo cumplimiento del procedimiento interno, respeto del debido proceso, derecho de defensa, contradicción de pruebas, proporcionalidad y demás garantías legales aplicables.

CAPITULO XVIII OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 153. PRINCIPIO GENERAL. CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S., en su calidad de empleador, cumplirá las obligaciones previstas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la legislación de seguridad social, las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás disposiciones que regulen las relaciones laborales.

ARTÍCULO 154. RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S garantizará el respeto de la dignidad humana, la honra, la intimidad, la igualdad, la libertad de conciencia, el debido proceso y los demás derechos fundamentales de los trabajadores.

ARTÍCULO 155. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S promoverá la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, permanencia, capacitación, ascensos y demás aspectos de la relación laboral, sin discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, raza, origen nacional o familiar, religión, discapacidad, opinión política o cualquier otra condición protegida por la ley.

ARTÍCULO 156. PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S pagará oportunamente los salarios, prestaciones sociales, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y demás conceptos laborales a que haya lugar conforme a la ley y a los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores.

ARTÍCULO 157. AFILIACIÓN Y APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S realizará las afiliaciones y aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral y al Sistema General de Riesgos Laborales en los términos establecidos por la legislación vigente.

ARTÍCULO 158. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S implementará y mantendrá el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, adoptando las medidas necesarias para la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y demás riesgos asociados a las actividades desarrolladas.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 159. SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S suministrará a los trabajadores los elementos de protección personal requeridos para el desempeño seguro de sus funciones, de acuerdo con la identificación de peligros y valoración de riesgos correspondiente.

ARTÍCULO 160. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S promoverá programas de capacitación, formación, entrenamiento, inducción y reinducción orientados al fortalecimiento de las competencias laborales, el mejoramiento continuo y la calidad de los servicios prestados.

ARTÍCULO 161. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S adoptará medidas orientadas a prevenir, identificar, investigar y atender situaciones de acoso laboral, acoso sexual laboral, discriminación, violencia basada en género y cualquier conducta que afecte la convivencia laboral.

ARTÍCULO 162. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S garantizará el adecuado tratamiento de los datos personales de trabajadores, pacientes, proveedores y terceros, conforme a la legislación vigente y a sus políticas institucionales.

ARTÍCULO 163. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN DEL TRABAJADOR. La información personal, laboral, médica o familiar de los trabajadores será tratada con estricta reserva y únicamente para los fines autorizados por la ley.

ARTÍCULO 164. DEBIDO PROCESO. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S garantizará el respeto del debido proceso en las actuaciones disciplinarias, administrativas y laborales que adelante frente a sus trabajadores.

ARTÍCULO 165. MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S promoverá espacios de participación a través del COPASST, Comité de Convivencia Laboral y demás instancias legalmente establecidas.

ARTÍCULO 166. AMBIENTE LABORAL. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S procurará mantener un ambiente laboral seguro, respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de violencia, discriminación o trato degradante.

ARTÍCULO 167. BIENESTAR LABORAL. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá desarrollar programas de bienestar laboral, calidad de vida, promoción de la salud, recreación, cultura organizacional y fortalecimiento del clima laboral, de acuerdo con sus capacidades institucionales.

ARTÍCULO 168. FACILIDADES PARA EL CUMPLIMIENTO DE DEBERES LEGALES. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S otorgará los permisos y facilidades previstos en la ley para el ejercicio de

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

derechos ciudadanos, obligaciones judiciales, actividades académicas, atención en salud y demás situaciones protegidas por el ordenamiento jurídico.

ARTÍCULO 169. CUMPLIMIENTO NORMATIVO. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S desarrollará sus actividades conforme a los principios de legalidad, transparencia, responsabilidad social, ética CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S rial y mejoramiento continuo, procurando el cumplimiento de todas las obligaciones laborales, sanitarias, administrativas y regulatorias que le resulten aplicables.

CAPÍTULO XIX PROHIBICIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 170. PRINCIPIO GENERAL. CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. se abstendrá de ejecutar conductas que vulneren los derechos de los trabajadores o que contravengan las disposiciones laborales, constitucionales y reglamentarias vigentes.

ARTÍCULO 171. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S no realizará actos de discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, raza, origen nacional o familiar, religión, discapacidad, estado civil, condición económica, opinión política o cualquier otra condición protegida por la ley.

ARTÍCULO 172. RESPETO A LA DIGNIDAD HUMANA. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S y sus representantes deberán abstenerse de realizar conductas que afecten la dignidad, honra, intimidad o buen nombre de los trabajadores.

ARTÍCULO 173. PROHIBICIÓN DE ACOSO. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S no tolerará conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia basada en género, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral.

ARTÍCULO 174. RETENCIONES NO AUTORIZADAS La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S no efectuará deducciones, retenciones, compensaciones o descuentos sobre salarios y prestaciones sociales sin autorización legal o del trabajador cuando esta sea exigida por la ley.

ARTÍCULO 175. IMPOSICIÓN DE SANCIONES ILEGALES. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S no podrá imponer sanciones distintas a las autorizadas por la legislación laboral vigente y por el presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 176. VULNERACIÓN DEL DEBIDO PROCESO. Ninguna medida disciplinaria podrá imponerse sin el agotamiento del procedimiento disciplinario establecido en este Reglamento y sin garantizar el derecho de defensa y contradicción.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 177. OBSTACULIZACIÓN DEL EJERCICIO DE DERECHOS. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S se abstendrá de impedir o restringir injustificadamente el ejercicio de los derechos laborales, constitucionales o legales reconocidos a los trabajadores.

ARTÍCULO 178. TRATO DEGRADANTE O HUMILLANTE. Se prohíbe cualquier conducta que implique agresiones físicas, verbales, psicológicas, humillaciones, amenazas o cualquier forma de violencia contra los trabajadores.

ARTÍCULO 179. REVELACIÓN DE INFORMACIÓN PERSONAL. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S no divulgará información personal, médica, familiar o laboral de los trabajadores sin autorización o fundamento legal que lo permita.

ARTÍCULO 180. REPRESALIAS. Se prohíbe adoptar represalias contra trabajadores que presenten peticiones, quejas, reclamos, denuncias, participen en investigaciones internas o ejerzan derechos legalmente reconocidos.

ARTÍCULO 181. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S se abstendrá de asignar labores que impliquen riesgos graves e inminentes para la salud o seguridad de los trabajadores sin la implementación de las medidas de prevención y protección correspondientes.

ARTÍCULO 182. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S no adoptará decisiones relacionadas con contratación, ascensos, capacitación, evaluación o permanencia laboral con fundamento en criterios discriminatorios o ajenos al mérito y desempeño laboral.

ARTÍCULO 183. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S respetará las garantías legales asociadas a la maternidad, paternidad, estabilidad laboral reforzada y demás mecanismos de protección previstos por la legislación vigente.

ARTÍCULO 184. CUMPLIMIENTO DE LA LEY. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S se abstendrá de ejecutar cualquier conducta que constituya infracción laboral, administrativa, civil o penal, comprometiéndose a desarrollar sus actividades conforme a los principios de legalidad, transparencia y responsabilidad institucional.

CAPÍTULO XX SISTEMAS DE VIDEOVIGILANCIA Y MONITOREO INSTITUCIONAL.

ARTÍCULO 185. Con el fin de garantizar la seguridad de las personas, la protección de los bienes institucionales, la calidad en la prestación de los servicios de salud, la prevención de riesgos, el cumplimiento de obligaciones legales y la seguridad de la información, la CLINICA DE

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

FRACTURAS VITA S.A.S podrá implementar sistemas de videovigilancia, monitoreo, control de acceso y demás mecanismos tecnológicos de supervisión permitidos por la legislación vigente.

Los trabajadores reconocen que las instalaciones institucionales podrán encontrarse sometidas a monitoreo mediante cámaras de seguridad, sistemas de grabación de video, audio, control de acceso, registros biométricos y demás mecanismos tecnológicos legalmente autorizados.

La información obtenida mediante dichos sistemas podrá ser utilizada para fines de seguridad, auditoría, control interno, investigaciones administrativas, disciplinarias, judiciales o de cualquier otra naturaleza legalmente permitida.

PARÁGRAFO PRIMERO. La implementación y operación de estos sistemas se realizará respetando los derechos fundamentales a la intimidad, dignidad humana, protección de datos personales y demás garantías constitucionales y legales aplicables.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los registros de video, audio, imágenes, accesos electrónicos, biometría, trazabilidad informática y demás evidencias tecnológicas podrán ser valorados como elementos probatorios dentro de procedimientos disciplinarios, administrativos o judiciales, conforme a la legislación vigente.

ARTÍCULO 185º. USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL, SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y DECISIONES AUTOMATIZADAS. Los trabajadores únicamente podrán utilizar herramientas de inteligencia artificial, automatización, analítica de datos, sistemas de información, plataformas digitales, aplicaciones, software o servicios tecnológicos que hayan sido autorizados por CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. para el desarrollo de sus funciones.

Se prohíbe ingresar, cargar, copiar, transcribir, compartir o procesar en herramientas de inteligencia artificial o plataformas no autorizadas historias clínicas, datos personales, datos sensibles, imágenes diagnósticas, resultados de exámenes, información financiera, contractual, laboral, estratégica, jurídica, administrativa o cualquier información reservada de la Clínica, sus pacientes, trabajadores, usuarios, proveedores o terceros.

Los resultados generados por herramientas de inteligencia artificial deberán ser revisados, validados y aprobados por el trabajador competente antes de ser utilizados para fines asistenciales, administrativos, jurídicos, financieros, laborales o institucionales. Ningún resultado generado por inteligencia artificial podrá sustituir el juicio profesional, clínico, técnico o jurídico que corresponda.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S no adoptará decisiones laborales, disciplinarias, asistenciales o administrativas que produzcan efectos relevantes sobre una persona exclusivamente mediante sistemas automatizados, sin intervención humana significativa,

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

revisión de la información utilizada y garantía de los derechos de defensa, contradicción, explicación y protección de datos personales que resulten aplicables.

ARTÍCULO 186. PROHIBICIÓN GENERAL. Se prohíbe realizar cualquier conducta que pueda afectar la seguridad de los pacientes, la integridad de los trabajadores, la prestación adecuada de los servicios de salud, el patrimonio institucional, la reputación corporativa o el cumplimiento de las obligaciones legales de CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

CAPÍTULO XXI

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL, VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 187. PRINCIPIO DE RESPETO Y DIGNIDAD HUMANA. CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. promoverá un ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo, la dignidad humana, la igualdad de oportunidades, la convivencia armónica y la protección integral de los derechos fundamentales de todas las personas que interactúan en la organización.

ARTÍCULO 188. TOLERANCIA CERO FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S adopta una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia basada en género, discriminación, intimidación, hostigamiento o conducta que afecte la dignidad, integridad o bienestar de los trabajadores.

ARTÍCULO 189. ACOSO LABORAL. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, superior jerárquico, compañero de trabajo, subordinado o tercero relacionado con la actividad laboral, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, desmotivación laboral, perjuicio profesional o inducción a la renuncia, conforme a la legislación vigente.

ARTÍCULO 189º. PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO. CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. adopta una política de cero tolerancias frente al acoso sexual en el trabajo y se compromete a prevenir, atender, investigar y adoptar medidas frente a cualquier conducta de naturaleza sexual no consentida que pueda afectar la dignidad, libertad, integridad, intimidad, bienestar o condiciones laborales de trabajadores, aprendices, practicantes, contratistas, pacientes, usuarios, familiares, proveedores, visitantes o terceros relacionados con la institución.

Se consideran conductas de acoso sexual, entre otras, las solicitudes, insinuaciones, comentarios, mensajes, imágenes, gestos, contactos físicos, presiones, amenazas, chantajes, propuestas, comunicaciones verbales, escritas, digitales o presenciales de naturaleza sexual no deseada, así como cualquier conducta que condicione, afecte o pretenda afectar el empleo,

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

la permanencia, la asignación de funciones, la evaluación, la remuneración, el acceso a oportunidades laborales o el ambiente de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. CANALES Y GARANTÍAS. Las quejas, reportes o denuncias podrán presentarse ante Talento Humano, Asesoría Jurídica, Gerencia, el Comité de Convivencia Laboral cuando resulte competente, o a través de los canales confidenciales que establezca la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, sin perjuicio del derecho de acudir directamente ante las autoridades administrativas, judiciales o penales competentes.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S garantizará la confidencialidad, reserva, debida diligencia, imparcialidad, protección de datos personales, respeto por el debido proceso y adopción de medidas razonables de protección para las personas involucradas.

PARÁGRAFO SEGUNDO. NO REPRESALIAS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN. Se prohíben las represalias contra quien formule una queja, reporte o denuncia de buena fe, participe como testigo, aporte información o colabore en una investigación relacionada con acoso sexual.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá adoptar medidas preventivas o de protección, tales como ajustes temporales de horario, cambio temporal de turno o área, separación funcional de las personas involucradas, acompañamiento institucional, activación de protocolos de seguridad u otras medidas proporcionales, sin que estas constituyan sanción anticipada ni afecten injustificadamente los derechos de la persona denunciante.

CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. promoverá un entorno laboral seguro, respetuoso, libre de violencia, acoso, hostigamiento, discriminación, amenazas, agresiones físicas o verbales, intimidación, represalias y cualquier conducta que pueda ocasionar daño físico, psicológico, sexual, económico o reputacional a las personas.

Esta protección comprende conductas provenientes de superiores, compañeros, subordinados, contratistas, proveedores, pacientes, usuarios, familiares, visitantes o cualquier tercero relacionado con la prestación de los servicios.

Todo trabajador deberá reportar oportunamente las situaciones de violencia, amenaza, agresión o acoso de las que tenga conocimiento, utilizando los canales institucionales definidos. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S adoptará medidas razonables de prevención, atención, acompañamiento, seguridad, investigación y mejora, según la naturaleza y gravedad del caso.

PARÁGRAFO TERCERO. Ningún trabajador estará obligado a tolerar actos de violencia, agresión, acoso o amenazas como condición para prestar sus servicios. En situaciones de riesgo inminente, deberá activarse el protocolo institucional de seguridad, informar al superior competente y solicitar el apoyo de las autoridades cuando corresponda.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 190. ACOSO SEXUAL LABORAL. Se prohíbe toda conducta de naturaleza sexual no consentida que tenga por objeto o efecto afectar la dignidad de una persona, crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o condicionar decisiones laborales a la aceptación de comportamientos de carácter sexual.

ARTÍCULO 191. VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S rechazará toda conducta que implique violencia física, psicológica, verbal, económica, patrimonial o simbólica basada en el sexo, género, identidad de género u orientación sexual de una persona.

ARTÍCULO 192. DISCRIMINACIÓN. Se prohíbe cualquier acto de discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, origen nacional o familiar, raza, etnia, religión, estado civil, condición económica, opinión política o cualquier otra circunstancia protegida por la Constitución y la ley.

ARTÍCULO 193. CONDUCTAS CONTRARIAS A LA CONVIVENCIA LABORAL. Son contrarias a la convivencia laboral, entre otras:

- a) Los insultos, humillaciones o expresiones ofensivas.
- b) Las amenazas o actos de intimidación.
- c) La exclusión deliberada de actividades laborales.
- d) La difusión de rumores malintencionados.
- e) El irrespeto reiterado hacia compañeros, usuarios o superiores.
- f) Las burlas relacionadas con condiciones personales, físicas o familiares.
- g) Las represalias por presentar quejas o denuncias.

ARTÍCULO 194. DEBER DE RESPETO. Todos los trabajadores deberán mantener relaciones laborales basadas en el respeto, la colaboración, la cordialidad, la tolerancia y la comunicación adecuada.

ARTÍCULO 195. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S contará con un Comité de Convivencia Laboral conformado y operado conforme a la normatividad vigente, encargado de promover mecanismos de prevención, gestión y solución de conflictos laborales en los casos que sean de su competencia.

ARTÍCULO 196. MECANISMOS DE REPORTE. Los trabajadores podrán informar situaciones relacionadas con acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia, discriminación o afectación de la convivencia laboral mediante los canales institucionales establecidos para tal fin.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 197. CONFIDENCIALIDAD. Las actuaciones relacionadas con quejas, denuncias, investigaciones o intervenciones derivadas de posibles situaciones de acoso, violencia o discriminación deberán manejarse bajo criterios de confidencialidad, respeto y protección de la información.

ARTÍCULO 198. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS. Se prohíbe cualquier forma de represalia contra quienes presenten de buena fe quejas, denuncias, testimonios o colaboren en investigaciones relacionadas con convivencia laboral, acoso o discriminación.

ARTÍCULO 199. MEDIDAS DE PROTECCIÓN. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá adoptar medidas preventivas o de protección cuando resulte necesario salvaguardar la integridad física, psicológica o emocional de las personas involucradas en una situación reportada.

ARTÍCULO 200. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S promoverá actividades de capacitación, formación y sensibilización dirigidas a fortalecer la convivencia laboral, la prevención del acoso, el respeto por la diversidad y la construcción de ambientes de trabajo seguros y saludables.

ARTÍCULO 201. OBLIGACIÓN DE COLABORAR. Los trabajadores deberán colaborar de manera respetuosa y veraz en los procesos de atención, verificación e investigación de situaciones relacionadas con acoso, violencia o discriminación.

ARTÍCULO 202. INCUMPLIMIENTO. Las conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual laboral, discriminación, violencia o cualquier forma de afectación grave a la convivencia laboral podrán dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles, laborales o penales que correspondan.

ARTÍCULO 203. COMPROMISO INSTITUCIONAL. CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. reafirma su compromiso con la construcción de un entorno laboral seguro, respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de violencia, discriminación o acoso.

CAPÍTULO XXI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 204. FINALIDAD. El régimen disciplinario tiene por finalidad garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales, la adecuada prestación de los servicios de salud, la seguridad de los pacientes, la protección de los bienes institucionales, el respeto de la convivencia laboral y el cumplimiento de las normas legales, contractuales y reglamentarias aplica

ARTÍCULO 205. PRINCIPIOS. Toda actuación disciplinaria se desarrollará con observancia de los principios de legalidad, debido proceso, buena fe, imparcialidad, proporcionalidad, razonabilidad, contradicción, presunción de inocencia y derecho de defensa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 206. SUJETOS DISCIPLINABLES. Estarán sujetos al régimen disciplinario todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo con CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

ARTÍCULO 207. FUENTES DE LAS OBLIGACIONES DISCIPLINARIAS. Constituyen fuentes de obligaciones disciplinarias:

- a) La ley.
- b) El contrato de trabajo.
- c) El presente Reglamento Interno de Trabajo.
- d) Las políticas institucionales.
- e) Los protocolos asistenciales.
- f) Los procedimientos internos.
- g) Los manuales de funciones.
- h) Las instrucciones impartidas por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

ARTÍCULO 208. CONDUCTAS DISCIPLINABLES. Constituye conducta disciplinable toda acción u omisión que implique incumplimiento de obligaciones laborales, violación de prohibiciones, desconocimiento de protocolos institucionales o afectación de los intereses legítimos de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, de los pacientes o de terceros.

ARTÍCULO 209. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA La responsabilidad disciplinaria podrá derivarse de conductas realizadas a título de dolo o culpa, incluyendo negligencia, imprudencia, impericia, descuido, incumplimiento de deberes o inobservancia de instrucciones institucionales.

ARTÍCULO 210. MEDIOS DE PRUEBA. Para efectos disciplinarios podrán valorarse todos los medios de prueba legalmente permitidos, incluyendo:

- a) Documentos físicos o electrónicos.
- b) Historias clínicas.
- c) Registros asistenciales.
- d) Correos electrónicos corporativos.
- e) Informes de auditoría.
- f) Informes administrativos.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

- g) Declaraciones y testimonios.
- h) Registros biométricos.
- i) Sistemas de control de acceso.
- j) Registros informáticos y trazabilidad de sistemas.
- k) Fotografías.
- l) Grabaciones de audio institucionales.
- m) Registros de videovigilancia.
- n) Reportes de plataformas tecnológicas.
- o) Cualquier otro medio de prueba legalmente admisible.

ARTÍCULO 211. VALORACIÓN PROBATORIA. Las pruebas serán apreciadas integralmente conforme a las reglas de la sana crítica, la experiencia, la lógica y las disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 212. CRITERIOS PARA DETERMINAR LA GRAVEDAD DE LA FALTA. Para determinar la gravedad de una conducta se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- a) El nivel de afectación ocasionado.
- b) El riesgo generado para pacientes, trabajadores o terceros.
- c) La existencia de dolo o culpa.
- d) Los antecedentes disciplinarios del trabajador.
- e) La reiteración de la conducta.
- f) El cargo desempeñado.
- g) El grado de confianza depositado por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.
- h) El impacto sobre la seguridad del paciente.
- i) El perjuicio económico, reputacional o institucional ocasionado.

ARTÍCULO 213. AUTONOMÍA DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. La actuación disciplinaria interna es independiente de las investigaciones administrativas, judiciales, fiscales, penales o de cualquier otra naturaleza que puedan adelantarse por los mismos hechos.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 214. MEDIDAS PREVENTIVAS. Cuando las circunstancias lo justifiquen y sin que implique sanción anticipada, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá adoptar medidas preventivas razonables para proteger la seguridad de los pacientes, trabajadores, información institucional o bienes de la organización mientras se adelanta la correspondiente actuación interna.

ARTÍCULO 215. DEBER DE COLABORACIÓN. Todo trabajador deberá colaborar de manera veraz, oportuna y respetuosa con las investigaciones internas que adelante la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

ARTÍCULO 216. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS. Ningún trabajador podrá ser objeto de represalias por presentar quejas, denuncias, reportes de incidentes, eventos adversos o información relacionada con posibles incumplimientos laborales o disciplinarios, siempre que actúe de buena fe.

CAPÍTULO XXII CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 217. CLASIFICACIÓN. Las faltas disciplinarias se clasificarán en leves, graves y gravísimas, atendiendo la naturaleza de la conducta, el daño causado, el riesgo generado, la afectación institucional producida, los antecedentes disciplinarios del trabajador y las demás circunstancias particulares de cada caso.

ARTÍCULO 218. FALTAS LEVES. Se consideran faltas leves aquellas conductas que impliquen incumplimientos menores de las obligaciones laborales y que no generen afectaciones significativas para la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, los pacientes, los trabajadores o terceros.

Entre otras, podrán considerarse faltas leves:

- a) Llegar tardíamente al trabajo de manera ocasional y sin justificación suficiente.
- b) Incumplir ocasionalmente procedimientos administrativos que no generen consecuencias relevantes.
- c) Omitir el diligenciamiento oportuno de formatos internos sin afectar la atención o seguridad de pacientes.
- d) Descuidar el orden o aseo del puesto de trabajo.
- e) Utilizar de manera ocasional dispositivos móviles en contravía de las instrucciones institucionales, siempre que no se afecte la prestación del servicio.
- f) Incurrir en conductas similares que no generen riesgos relevantes para la organización.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 219. FALTAS GRAVES. Se consideran faltas graves aquellas conductas que afecten el adecuado funcionamiento de la institución, la disciplina laboral, la seguridad del paciente, la seguridad de la información o el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

Entre otras, podrán considerarse faltas graves:

- a) Ausentarse injustificadamente del trabajo.
- b) Abandonar el puesto de trabajo sin autorización.
- c) Omitir la entrega de turno cuando sea obligatoria.
- d) Incumplir protocolos institucionales, administrativos o asistenciales.
- e) Incumplir las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- f) Incumplir protocolos de bioseguridad.
- g) Omitir el reporte de incidentes, accidentes de trabajo o condiciones inseguras.
- h) Utilizar equipos, sistemas o recursos institucionales de manera indebida.
- i) Compartir usuarios o contraseñas institucionales.
- j) Acceder sin autorización a información institucional.
- k) Incumplir instrucciones legítimas impartidas por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.
- l) Utilizar teléfonos celulares o dispositivos electrónicos durante procedimientos, atención de pacientes o actividades críticas cuando ello afecte la calidad, oportunidad o seguridad del servicio.
- m) Realizar grabaciones, fotografías o capturas de pantalla no autorizadas dentro de las instalaciones institucionales.
- n) Reincidir en faltas leves previamente sancionadas.

ARTÍCULO 220. FALTAS GRAVÍSIMAS. Se consideran faltas gravísimas aquellas conductas que comprometan la seguridad de los pacientes, la integridad institucional, la confianza depositada por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, el cumplimiento de obligaciones legales o la continuidad del servicio.

Entre otras, podrán considerarse faltas gravísimas:

- a) Falsificar firmas de pacientes, familiares, trabajadores, proveedores o terceros.
- b) Alterar, adulterar, modificar, destruir u ocultar historias clínicas.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

- c) Incorporar información falsa en registros asistenciales, administrativos o institucionales.
- d) Realizar registros de actividades no ejecutadas.
- e) Omitir deliberadamente información clínica relevante.
- f) Ocultar eventos adversos, incidentes de seguridad del paciente o errores asistenciales.
- g) Sustraer medicamentos, dispositivos médicos, insumos, dinero, equipos o bienes institucionales.
- h) Divulgar información confidencial, reservada o protegida por la ley.
- i) Acceder de manera indebida a historias clínicas o datos sensibles.
- j) Manipular sistemas informáticos o bases de datos institucionales.
- k) Alterar registros electrónicos o sistemas de información.
- l) Presentarse al trabajo bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas cuando ello comprometa la seguridad o el adecuado desempeño de las funciones.
- m) Consumir, distribuir o comercializar sustancias psicoactivas ilícitas dentro de las instalaciones institucionales.
- n) Ejecutar actos de violencia física contra pacientes, usuarios, trabajadores o terceros.
- o) Incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral o acoso sexual laboral.
- p) Realizar actos de discriminación grave.
- q) Desviar pacientes, usuarios o negocios en beneficio propio o de terceros.
- r) Utilizar información institucional para obtener provecho personal o favorecer intereses particulares.
- s) Destruir, ocultar o alterar evidencia relacionada con investigaciones internas.
- t) Suministrar información falsa durante actuaciones disciplinarias o investigaciones institucionales.
- u) Incumplir deliberadamente protocolos asistenciales cuando ello genere riesgo para la vida, salud o integridad de los pacientes.
- v) Reincidir en faltas graves previamente sancionadas.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 221. FALTAS NO PREVISTAS EXPRESAMENTE. Las conductas no descritas expresamente en este reglamento podrán ser valoradas disciplinariamente cuando constituyan incumplimiento de obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, aplicando criterios de razonabilidad, proporcionalidad y debido proceso.

ARTÍCULO 222. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Constituyen circunstancias agravantes, entre otras:

- a) Actuar con dolo o intención.
- b) Ocultar la conducta.
- c) Alterar pruebas.
- d) Aprovechar la confianza depositada por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.
- e) Afectar pacientes, menores de edad o personas vulnerables.
- f) Generar riesgos para la seguridad del paciente.
- g) Obtener beneficio propio o para terceros.
- h) Reincidir en conductas previamente investigadas o sancionadas.

ARTÍCULO 223. CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES. Podrán considerarse circunstancias atenuantes:

- a) Reconocer voluntariamente la conducta.
- b) Colaborar con la investigación.
- c) Reparar voluntariamente el daño causado.
- d) No contar con antecedentes disciplinarios.
- e) Actuar por error excusable debidamente acreditado.

ARTÍCULO 224. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN. La sanción disciplinaria se impondrá teniendo en cuenta la gravedad de la conducta, los antecedentes del trabajador, las circunstancias agravantes o atenuantes y los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

CAPÍTULO XXIII

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y GARANTÍAS DEL DEBIDO PROCESO

ARTÍCULO 225. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. Toda actuación disciplinaria adelantada por CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. deberá respetar los principios de legalidad,

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

debido proceso, derecho de defensa, contradicción, imparcialidad, buena fe, presunción de inocencia, razonabilidad, proporcionalidad y dignidad humana.

ARTÍCULO 226. INICIO DE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA. La actuación disciplinaria podrá iniciarse por:

- a) Queja presentada por cualquier trabajador.
- b) Informe de jefe inmediato.
- c) Hallazgos de auditoría.
- d) Reportes de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e) Reportes de calidad o seguridad del paciente.
- f) Hallazgos administrativos.
- g) Sistemas de monitoreo institucional.
- h) Registros biométricos.
- i) Grabaciones de audio institucionales.
- j) Sistemas de videovigilancia.
- k) Denuncias de pacientes, usuarios o terceros.
- l) Cualquier otro medio que permita advertir una posible conducta disciplinable.

ARTÍCULO 227. VERIFICACIÓN PRELIMINAR. Recibida la información, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá realizar una verificación preliminar con el fin de establecer la ocurrencia de los hechos y determinar la procedencia de una actuación disciplinaria.

La verificación preliminar no constituye sanción ni prejuzgamiento.

ARTÍCULO 228. CITACIÓN A DESCARGOS. Cuando existan elementos que justifiquen la apertura de una actuación disciplinaria, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S citará al trabajador a diligencia de descargos.

La citación deberá contener como mínimo:

- a) Identificación del trabajador.
- b) Descripción clara de los hechos investigados.
- c) Fecha, hora y lugar de la diligencia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

d) Relación de las posibles normas presuntamente incumplidas.

e) Información sobre el derecho a presentar explicaciones y pruebas.

ARTÍCULO 229. FORMA DE LA CITACIÓN. La citación podrá efectuarse personalmente, por escrito, mediante correo electrónico corporativo, correo electrónico autorizado por el trabajador, aplicativos institucionales, medios tecnológicos o cualquier mecanismo que permita acreditar razonablemente su comunicación.

ARTÍCULO 230. DERECHO DE DEFENSA. Durante la diligencia de descargos el trabajador tendrá derecho a:

a) Conocer los hechos objeto de investigación.

b) Presentar explicaciones.

c) Aportar documentos.

d) Solicitar pruebas razonables y pertinentes.

e) Controvertir las pruebas existentes.

f) Manifestar lo que considere pertinente para su defensa.

ARTÍCULO 231. ACOMPAÑAMIENTO. El trabajador podrá asistir a la diligencia acompañado por hasta dos (2) personas de su elección, quienes actuarán como acompañantes y podrán intervenir de manera respetuosa cuando la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S lo autorice.

ARTÍCULO 232. INASISTENCIA A DESCARGOS. La inasistencia injustificada del trabajador a la diligencia de descargos no impedirá la continuación del procedimiento disciplinario cuando se demuestre que fue debidamente citado.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S dejará constancia de dicha situación.

ARTÍCULO 233. PRÁCTICA Y VALORACIÓN DE PRUEBAS. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá recaudar, solicitar, practicar y valorar todas las pruebas legalmente admisibles que resulten pertinentes para el esclarecimiento de los hechos.

ARTÍCULO 234. MEDIOS PROBATORIOS. Podrán valorarse, entre otros:

a) Documentos físicos y electrónicos.

b) Historias clínicas.

c) Registros asistenciales.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

- d) Informes técnicos.
- e) Informes de auditoría.
- f) Declaraciones.
- g) Testimonios.
- h) Correos electrónicos.
- i) Registros biométricos.
- j) Sistemas de control de acceso.
- k) Registros de software institucional.
- l) Trazabilidad informática.
- m) Fotografías.
- n) Grabaciones de audio institucionales.
- o) Grabaciones de videovigilancia.
- p) Registros de monitoreo tecnológico.
- q) Cualquier otro medio de prueba legalmente admisible.

ARTÍCULO 235. VALORACIÓN DE EVIDENCIAS TECNOLÓGICAS. Las evidencias obtenidas mediante sistemas institucionales de videovigilancia, monitoreo, control de acceso, biometría, auditoría informática, correos electrónicos corporativos y demás mecanismos tecnológicos implementados por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrán ser utilizadas y valoradas dentro de las actuaciones disciplinarias conforme a la ley.

ARTÍCULO 236. DECISIÓN. Una vez valoradas las explicaciones del trabajador y las pruebas recaudadas, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S adoptará una decisión motivada.

La decisión deberá indicar:

- a) Los hechos analizados.
- b) Las pruebas valoradas.
- c) Las normas aplicables.
- d) Las razones que fundamentan la decisión.
- e) La sanción impuesta, cuando corresponda.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 237. NOTIFICACIÓN DE LA DECISIÓN. La decisión podrá notificarse personalmente, por escrito, mediante correo electrónico corporativo, correo electrónico autorizado, aplicativos institucionales o cualquier medio que permita acreditar razonablemente su comunicación.

ARTÍCULO 238. RECURSO DE REPOSICIÓN Contra la decisión disciplinaria procederá el recurso de reposición, el cual deberá presentarse por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

ARTÍCULO 239. DECISIÓN DEL RECURSO. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S resolverá el recurso de reposición mediante decisión motivada dentro de un término razonable.

ARTÍCULO 240. INDEPENDENCIA DEL PROCEDIMIENTO La actuación disciplinaria interna es independiente de investigaciones administrativas, civiles, penales, fiscales, disciplinarias o judiciales que puedan adelantarse por los mismos hechos.

ARTÍCULO 241. CONSERVACIÓN DE ACTUACIONES Las actuaciones disciplinarias, pruebas, registros y decisiones serán conservadas por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S conforme a las políticas institucionales de gestión documental y la normatividad vigente.

ARTÍCULO 242. GARANTÍA DEL DEBIDO PROCESO. Ninguna sanción disciplinaria podrá imponerse sin haber brindado previamente al trabajador una oportunidad real y efectiva de ejercer su derecho de defensa y contradicción.

ARTÍCULO 243. SUSPENSIÓN PREVENTIVA. "Cuando la permanencia temporal del trabajador durante la investigación pueda representar un riesgo para la seguridad de los pacientes, la integridad de la información institucional, la conservación de pruebas o el adecuado funcionamiento de la organización, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá adoptar medidas preventivas razonables y temporales mientras se adelanta la actuación correspondiente. Estas medidas no constituirán sanción disciplinaria anticipada ni prejuzgamiento."

CAPÍTULO XXIV SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 244. FINALIDAD DE LAS SANCIONES. Las sanciones disciplinarias tienen carácter correctivo, preventivo y formativo, y buscan garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales, la adecuada prestación de los servicios de salud, la seguridad de los pacientes, la convivencia laboral y la protección de los intereses legítimos de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 245. PRINCIPIOS PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES. La imposición de sanciones disciplinarias observará los principios de legalidad, proporcionalidad, razonabilidad, gradualidad, debido proceso, derecho de defensa y dignidad humana.

ARTÍCULO 246. TIPOS DE MEDIDAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS. De acuerdo con la naturaleza, gravedad, reiteración, circunstancias, antecedentes, impacto, riesgo generado, afectación a la seguridad del paciente, perjuicio ocasionado y demás elementos relevantes de cada caso, CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. podrá adoptar las siguientes medidas pedagógicas, preventivas, correctivas o disciplinarias:

- a) Llamado de atención verbal.
- b) Amonestación escrita o memorando.
- c) Suspensión disciplinaria del contrato de trabajo.

La imposición de cualquier medida disciplinaria deberá respetar el debido proceso, el derecho de defensa, la contradicción de las pruebas, la presunción de inocencia, la proporcionalidad, la razonabilidad y las demás garantías legales aplicables.

Las medidas pedagógicas o preventivas que no tengan naturaleza sancionatoria podrán ser adoptadas por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S cuando resulten adecuadas para prevenir la repetición de una conducta, fortalecer el cumplimiento de protocolos o corregir situaciones que no ameriten una sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 247. LLAMADO DE ATENCIÓN VERBAL. El llamado de atención verbal podrá proceder frente a incumplimientos leves, aislados, de bajo impacto o que no hayan generado afectación significativa a la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, a los pacientes, a los usuarios, a los trabajadores, a terceros o a la prestación del servicio.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá dejar constancia interna de su realización para fines de seguimiento, acompañamiento, prevención o mejora, sin que dicha constancia implique, por sí sola, la imposición de una sanción disciplinaria formal.

ARTÍCULO 248. AMONESTACIÓN ESCRITA O MEMORANDO. La amonestación escrita o memorando podrá imponerse cuando la conducta, por su naturaleza, reiteración, antecedentes, impacto, incumplimiento de protocolos, afectación a la seguridad del paciente, riesgo generado o demás circunstancias relevantes, amerite una medida disciplinaria formal, sin que resulte necesaria o proporcional la suspensión del contrato de trabajo.

La amonestación escrita deberá indicar, como mínimo, los hechos objeto de reproche, las normas, obligaciones o prohibiciones presuntamente incumplidas, la valoración de los

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

descargos y pruebas practicadas, la decisión adoptada y los recursos o mecanismos internos que procedan, cuando haya lugar.

La decisión disciplinaria y los documentos que la soporten podrán incorporarse a la hoja de vida laboral del trabajador, con observancia de las normas sobre protección de datos personales, reserva de la información y conservación documental.

ARTÍCULO 249. SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO. La suspensión disciplinaria podrá imponerse cuando la conducta sea grave, exista reincidencia, se genere un riesgo relevante, se afecte la seguridad del paciente, se incumplan obligaciones esenciales del cargo, se vulneren protocolos institucionales o concurren circunstancias que hagan necesaria y proporcional esta medida.

La suspensión únicamente podrá imponerse previa culminación del procedimiento disciplinario previsto en este Reglamento, garantizando al trabajador el conocimiento de los hechos, la oportunidad de rendir descargos, solicitar y controvertir pruebas, presentar argumentos de defensa y conocer la decisión debidamente motivada.

ARTÍCULO 250. DURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA. La suspensión disciplinaria se impondrá hasta por ocho (8) días calendario cuando se trate de la primera sanción de esta naturaleza.

En caso de reincidencia en conductas disciplinarias debidamente comprobadas, se podrá una suspensión hasta por dos (2) meses, dentro de los límites y condiciones establecidos en la legislación laboral vigente.

Para determinar la duración de la suspensión, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S deberá valorar la gravedad de la conducta, la afectación generada, el nivel de responsabilidad del trabajador, los antecedentes disciplinarios, las circunstancias de tiempo, modo y lugar, la existencia de daño o riesgo para pacientes, usuarios, trabajadores o terceros, y los criterios de proporcionalidad y razonabilidad.

ARTÍCULO 251. CRITERIOS PARA GRADUAR LA SANCIÓN. Para determinar la sanción aplicable se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- La gravedad de la conducta.
- El riesgo generado para pacientes, trabajadores o terceros.
- El daño ocasionado.
- La existencia de dolo o culpa.
- Los antecedentes disciplinarios.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

- f) La reincidencia.
- g) El cargo desempeñado.
- h) El nivel de responsabilidad asignado.
- i) La afectación institucional producida.
- j) Las circunstancias atenuantes o agravantes.

ARTÍCULO 252. CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES. Podrán considerarse circunstancias atenuantes:

- a) La ausencia de antecedentes disciplinarios.
- b) El reconocimiento voluntario de la conducta.
- c) La colaboración con la investigación.
- d) La reparación voluntaria del daño causado.
- e) La demostración de arrepentimiento o compromiso de mejora.

ARTÍCULO 253. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Podrán considerarse circunstancias agravantes:

- a) La reincidencia.
- b) La actuación dolosa.
- c) El ocultamiento de los hechos.
- d) La alteración o destrucción de pruebas.
- e) El abuso de confianza.
- f) La afectación a pacientes.
- g) La afectación a menores de edad o personas vulnerables.
- h) La obtención de beneficios indebidos.
- i) El riesgo para la seguridad del paciente.

ARTÍCULO 254. REGISTRO DE LAS SANCIONES. Las sanciones disciplinarias impuestas serán registradas en la hoja de vida laboral del trabajador y harán parte de sus antecedentes disciplinarios internos.

ARTÍCULO 255. EJECUCIÓN DE LA SANCIÓN. La sanción se hará efectiva una vez quede en firme la decisión disciplinaria, salvo disposición legal en contrario.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 256. INDEPENDENCIA DE OTRAS ACCIONES. La imposición de una sanción disciplinaria no excluye la posibilidad de adelantar acciones civiles, administrativas, penales o de cualquier otra naturaleza que resulten procedentes.

ARTÍCULO 257. CONDUCTAS QUE PUEDEN DAR LUGAR A TERMINACIÓN DEL CONTRATO Cuando la conducta investigada constituya una justa causa legal o reglamentaria de terminación del contrato de trabajo, la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá adoptar la decisión correspondiente, previo agotamiento del procedimiento disciplinario y con observancia del debido proceso.

ARTÍCULO 258. PROHIBICIÓN DE DOBLE SANCIÓN. Ningún trabajador podrá ser sancionado disciplinariamente dos veces por los mismos hechos, sin perjuicio de las consecuencias legales adicionales que puedan derivarse de su conducta.

ARTÍCULO 259. ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS. "Los antecedentes disciplinarios internos podrán ser valorados por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S para efectos de determinar la proporcionalidad de futuras sanciones, establecer la reincidencia y analizar el comportamiento laboral del trabajador dentro de los límites establecidos por la ley."

Esto ayuda mucho cuando tienes trabajadores con múltiples llamados de atención y luego debes justificar una suspensión más severa o incluso una terminación con justa causa.

CAPÍTULO XXV TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y JUSTAS CAUSAS

ARTÍCULO 260. FORMAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo terminará por las causas previstas en la ley, en el contrato de trabajo y en las demás disposiciones laborales vigentes.

ARTÍCULO 261. JUSTAS CAUSAS LEGALES. Constituyen justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo aquellas previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 262. CONDUCTAS QUE PUEDEN CONFIGURAR JUSTA CAUSA. Sin perjuicio de las causales legales, podrán constituir incumplimientos graves de las obligaciones laborales y

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

configurar justa causa para la terminación del contrato de trabajo, previa valoración de las circunstancias particulares de cada caso y observancia del debido proceso, las siguientes conductas:

- a) Falsificar firmas de pacientes, familiares, trabajadores, proveedores o terceros.
- b) Alterar, modificar, adulterar, destruir u ocultar historias clínicas.
- c) Registrar información falsa en documentos asistenciales, administrativos o institucionales.
- d) Realizar registros de procedimientos, actividades o actuaciones que no hayan sido ejecutadas.
- e) Omitir deliberadamente información relevante para la atención o seguridad de los pacientes.
- f) Ocultar eventos adversos, incidentes de seguridad del paciente o errores asistenciales.
- g) Sustraer, apropiarse o utilizar indebidamente medicamentos, dispositivos médicos, insumos, dinero, equipos o bienes de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.
- h) Divulgar información confidencial o reservada de pacientes, trabajadores, proveedores o de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.
- i) Acceder sin autorización a historias clínicas, bases de datos o información restringida.
- j) Manipular sistemas informáticos, registros electrónicos o plataformas institucionales.
- k) Alterar, destruir o eliminar información contenida en sistemas institucionales.
- l) Ejecutar conductas constitutivas de fraude, engaño o abuso de confianza.
- m) Incurrir en actos de violencia física contra pacientes, usuarios, trabajadores o terceros.
- n) Ejecutar conductas constitutivas de acoso sexual laboral o acoso laboral grave.
- o) Presentarse al trabajo bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas cuando ello comprometa la seguridad del paciente, la prestación del servicio o el cumplimiento de las funciones asignadas.
- p) Consumir, distribuir o comercializar sustancias psicoactivas ilícitas dentro de las instalaciones de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.
- q) Incumplir deliberadamente protocolos asistenciales cuando ello genere riesgo para la vida, salud o integridad de los pacientes.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

r) Abandonar pacientes, procedimientos o actividades asistenciales generando riesgo para la seguridad del paciente.

s) Revelar información protegida por reserva profesional o legal.

t) Destruir, ocultar o alterar pruebas relacionadas con investigaciones internas.

u) Suministrar información falsa dentro de actuaciones disciplinarias o administrativas.

v) Utilizar la posición laboral para obtener beneficios indebidos para sí o para terceros.

w) Desviar pacientes, usuarios, negocios o recursos institucionales en beneficio propio o de terceros.

x) Realizar actos que comprometan gravemente la reputación, credibilidad o funcionamiento institucional.

ARTÍCULO 263. PÉRDIDA DE CONFIANZA. Cuando por la naturaleza del cargo exista un especial grado de confianza, la realización de conductas que comprometan la honestidad, transparencia, veracidad o integridad del trabajador podrá ser valorada por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S para efectos de determinar la continuidad de la relación laboral conforme a la ley.

ARTÍCULO 264. CONDUCTAS VERIFICADAS MEDIANTE MEDIOS TECNOLÓGICOS. Las conductas acreditadas mediante registros de videovigilancia, grabaciones de audio institucionales, sistemas biométricos, plataformas tecnológicas, auditorías informáticas, correos electrónicos corporativos, sistemas de control de acceso u otros medios legalmente autorizados podrán ser valoradas dentro de los procedimientos disciplinarios y laborales correspondientes.

ARTÍCULO 265. DEBIDO PROCESO. La terminación del contrato de trabajo con fundamento en una justa causa deberá estar precedida de la garantía efectiva del derecho de defensa, contradicción y debido proceso del trabajador, conforme a las disposiciones de este Reglamento y la legislación vigente.

ARTÍCULO 266. INDEPENDENCIA DE OTRAS RESPONSABILIDADES. La terminación del contrato de trabajo no excluye la posibilidad de ejercer las acciones civiles, administrativas, penales o disciplinarias que resulten procedentes por los mismos hechos.

ARTÍCULO 267. ENTREGA DE CARGO. Al momento de la terminación del vínculo laboral, el trabajador deberá efectuar la entrega formal de documentos, información, equipos, elementos de trabajo, accesos, contraseñas y demás recursos institucionales que se encuentren bajo su responsabilidad.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 268. LIQUIDACIÓN Y PAZ Y SALVO. La terminación del contrato dará lugar a la liquidación de las acreencias laborales a que haya lugar conforme a la ley, sin perjuicio de los procesos de entrega de cargo, devolución de bienes institucionales y demás verificaciones administrativas que resulten procedentes.

CAPÍTULO XXVI ENTREGA Y RECEPCIÓN DE CARGO

ARTÍCULO 269. OBLIGACIÓN DE ENTREGA DE CARGO. Todo trabajador que finalice su relación laboral, cambie de cargo, sea trasladado de dependencia, entre en licencia prolongada, suspensión o cualquier situación que implique separación temporal o definitiva de sus funciones, deberá realizar la correspondiente entrega formal de los asuntos, documentos, bienes y responsabilidades que se encuentren bajo su administración o custodia.

ARTÍCULO 270. FINALIDAD. La entrega de cargo tiene como finalidad garantizar la continuidad de los procesos institucionales, la protección de los bienes de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, la seguridad de la información, la adecuada atención de los pacientes y la correcta transferencia de responsabilidades.

ARTÍCULO 271. CONTENIDO DE LA ENTREGA. La entrega deberá incluir, según corresponda:

- a) Documentos físicos y electrónicos.
- b) Historias clínicas bajo custodia.
- c) Expedientes administrativos.
- d) Equipos de cómputo.
- e) Equipos biomédicos asignados.
- f) Teléfonos institucionales.
- g) Carnés institucionales.
- h) Llaves y dispositivos de acceso.
- i) Usuarios y accesos institucionales.
- j) Contraseñas o mecanismos de autenticación cuando proceda.
- k) Inventarios asignados.
- l) Información pendiente de gestión.
- m) Procesos en curso.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

n) Cualquier otro elemento relacionado con el cargo desempeñado.

ARTÍCULO 272. ACTA DE ENTREGA. La entrega de cargo deberá formalizarse mediante acta suscrita por el trabajador y por el representante designado por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S, en la que se dejará constancia del estado de los asuntos entregados y de los bienes institucionales devueltos.

ARTÍCULO 273. ENTREGA DE INFORMACIÓN. El trabajador deberá suministrar información suficiente, clara y veraz sobre los asuntos pendientes, compromisos adquiridos, actividades en ejecución y demás aspectos necesarios para garantizar la continuidad de la operación institucional.

ARTÍCULO 274. DEVOLUCIÓN DE BIENES. Todo trabajador deberá devolver los bienes, equipos, documentos, dispositivos, elementos de trabajo y demás recursos institucionales entregados para el desarrollo de sus funciones.

ARTÍCULO 275. ENTREGA DE ACCESOS. El trabajador deberá informar y facilitar el cierre, transferencia o actualización de usuarios, permisos y accesos relacionados con sus funciones, conforme a los procedimientos establecidos por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

ARTÍCULO 276. VERIFICACIÓN. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá realizar las verificaciones, auditorías o revisiones que considere necesarias para comprobar el cumplimiento de la entrega de cargo y la devolución de los bienes institucionales.

ARTÍCULO 277. INCUMPLIMIENTO. La negativa injustificada a realizar la entrega de cargo, la ocultación de información, la retención de bienes institucionales, la omisión de información relevante o la entrega incompleta podrán ser valoradas dentro de los procedimientos disciplinarios correspondientes y dar lugar a las acciones legales que resulten procedentes.

ARTÍCULO 278. CONSERVACIÓN DE LA CONFIDENCIALIDAD. La obligación de confidencialidad respecto de la información institucional, datos personales, historias clínicas, secretos CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S riales y demás información reservada subsistirá aun después de finalizada la relación laboral.

CAPÍTULO XXVII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 279. OBLIGATORIEDAD DEL REGLAMENTO. El presente Reglamento Interno de Trabajo forma parte integrante de los contratos de trabajo celebrados por CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. y será de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, cualquiera sea su modalidad contractual, cargo, jornada, sede, área, dependencia o nivel de responsabilidad.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 280. CONOCIMIENTO Y DISPONIBILIDAD. La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S garantizará la publicación, divulgación y disponibilidad permanente del presente Reglamento Interno de Trabajo mediante los mecanismos físicos, electrónicos, digitales o tecnológicos que resulten idóneos, de conformidad con la legislación laboral vigente.

Los trabajadores tendrán el deber de conocer, consultar y cumplir las disposiciones contenidas en este Reglamento, sin perjuicio de las obligaciones de información, inducción, reinducción y divulgación que correspondan a la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

ARTÍCULO 281. INTEGRACIÓN NORMATIVA. Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento se interpretarán y aplicarán de manera armónica con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la legislación laboral y de seguridad social vigente, las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, protección de datos personales, seguridad de la información, seguridad del paciente, habilitación de servicios de salud, bioseguridad y demás disposiciones aplicables a las actividades desarrolladas por CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

ARTÍCULO 282. COMPLEMENTARIEDAD CON POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS INSTITUCIONALES. Las obligaciones, prohibiciones, deberes, responsabilidades y procedimientos previstos en este Reglamento se complementan con los contratos de trabajo, manuales de funciones, perfiles de cargo, políticas institucionales, protocolos asistenciales, procedimientos administrativos, lineamientos de Seguridad y Salud en el Trabajo, políticas de protección de datos personales, seguridad de la información, seguridad del paciente, bioseguridad y demás documentos internos adoptados por la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

Estos documentos serán obligatorios para los trabajadores cuando hayan sido debidamente divulgados, sean compatibles con la Constitución, la ley, el contrato de trabajo y el presente Reglamento, y guarden relación con las funciones, responsabilidades o actividades a cargo del trabajador.

ARTÍCULO 283. ACTUALIZACIÓN NORMATIVA Y PREVALENCIA DE NORMAS MÁS FAVORABLES. Cuando con posterioridad a la entrada en vigencia del presente Reglamento se expidan normas legales, reglamentarias o decisiones judiciales de obligatorio cumplimiento que modifiquen, adicionen, sustituyan o resulten incompatibles con sus disposiciones, estas prevalecerán y serán aplicadas en los términos legalmente establecidos.

Las normas, contratos individuales de trabajo, pactos, convenciones colectivas, acuerdos colectivos, laudos arbitrales o decisiones judiciales que resulten más favorables para el trabajador prevalecerán sobre las disposiciones de este Reglamento, conforme a los principios de favorabilidad, condición más beneficiosa e irrenunciabilidad de los derechos mínimos laborales.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 284. INEFICACIA O INAPLICABILIDAD PARCIAL. La declaratoria de nulidad, ineficacia, inaplicabilidad, modificación o pérdida de vigencia de alguna de las disposiciones contenidas en este Reglamento no afectará la validez ni la aplicación de las demás disposiciones que continúen siendo compatibles con el ordenamiento jurídico vigente.

ARTÍCULO 285. INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN. La interpretación y aplicación del presente Reglamento corresponderá a CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S., dentro del marco de la Constitución Política, la ley, la jurisprudencia aplicable, los principios del derecho laboral, el debido proceso y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En caso de duda sobre el alcance de una disposición, deberá preferirse la interpretación que resulte compatible con la ley, los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores y el principio de favorabilidad laboral.

ARTÍCULO 286. REMISIÓN A DISPOSICIONES ESPECIALES. Los asuntos relacionados con protección de datos personales, confidencialidad, uso de tecnologías, sistemas de información, videovigilancia, monitoreo institucional, control de acceso, mecanismos biométricos, seguridad de la información, seguridad del paciente, bioseguridad, seguridad y salud en el trabajo, convivencia laboral, acoso laboral y procedimiento disciplinario se regirán por las disposiciones específicas contenidas en este Reglamento, por las políticas institucionales aplicables y por la normatividad vigente.

ARTÍCULO 287. VIGENCIA Y DEROGATORIA. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia una vez se haya surtido el término legal de publicación previsto en la legislación laboral vigente.

A partir de su entrada en vigencia, quedan derogadas las disposiciones, reglamentos internos, políticas, procedimientos, circulares e instrucciones anteriores de CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. que sean contrarias o incompatibles con el presente Reglamento.

Las disposiciones institucionales que no sean contrarias a este Reglamento continuarán vigentes y serán aplicables en lo que resulte compatible con la ley, los contratos de trabajo y las necesidades operativas de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

CAPITULO XXVIII

PUBLICACIÓN, VIGENCIA, MODIFICACIÓN Y DEROGATORIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 288. PUBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN DEL REGLAMENTO. CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. publicará el presente Reglamento Interno de Trabajo mediante la fijación de una copia en lugar visible y de fácil acceso para los trabajadores, en caracteres legibles, en cada una de sus sedes, dependencias o lugares de trabajo separados, cuando haya lugar.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S podrá igualmente divulgar el Reglamento a través de medios físicos, electrónicos, digitales, correo institucional, intranet, carteleras, plataformas tecnológicas, inducciones, reinducciones, capacitaciones o cualquier otro mecanismo idóneo que garantice su conocimiento y acceso por parte de los trabajadores.

La publicación y divulgación del Reglamento se realizará conforme a las disposiciones legales vigentes aplicables.

ARTÍCULO 289. VIGENCIA. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia una vez surtido el término legal de publicación previsto en la normativa laboral vigente.

La CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S procurará realizar jornadas de socialización, inducción, reinducción o divulgación del Reglamento, sin que estas constituyan un requisito adicional para su entrada en vigencia, salvo disposición legal expresa en contrario.

ARTÍCULO 290. DEROGATORIA Y PREVALENCIA DE NORMAS MÁS FAVORABLES. A partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento Interno de Trabajo, quedan derogadas todas las disposiciones, reglamentos internos, políticas, circulares, procedimientos o instrucciones anteriores de CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. que sean contrarias o incompatibles con su contenido.

Las políticas, manuales, protocolos, procedimientos, circulares e instrucciones institucionales que no sean contrarios al presente Reglamento continuarán vigentes y serán aplicables en lo que resulte compatible con la ley, los contratos de trabajo y las necesidades operativas de la CLINICA DE FRACTURAS VITA S.A.S.

En todo caso, las disposiciones legales, los contratos individuales de trabajo, los pactos, convenciones colectivas, acuerdos colectivos, laudos arbitrales o decisiones judiciales vigentes que resulten más favorables para el trabajador prevalecerán sobre las disposiciones de este Reglamento, de conformidad con los principios y normas laborales aplicables.

ARTÍCULO 291. MODIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN NORMATIVA. El presente Reglamento se entenderá ajustado a las disposiciones legales, reglamentarias y jurisprudenciales que entren en vigencia y resulten aplicables a la relación laboral.

Cuando sea necesario modificar, adicionar o derogar disposiciones específicas del Reglamento, CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. adelantará el procedimiento de actualización, publicación y divulgación previsto en la legislación laboral vigente.

Las modificaciones normativas que resulten más favorables para los trabajadores se aplicarán de manera inmediata, aun cuando no se haya efectuado la actualización formal del presente Reglamento.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

ARTÍCULO 292. APLICACIÓN SUPLETORIA. En los aspectos no previstos expresamente en este Reglamento Interno de Trabajo, se aplicarán la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, las normas laborales y de seguridad social vigentes, los tratados internacionales aplicables, los contratos individuales de trabajo, los pactos o convenciones colectivas, los laudos arbitrales, la jurisprudencia aplicable y las demás disposiciones que regulen la relación laboral.

El presente Reglamento Interno de Trabajo deroga los reglamentos internos anteriores de CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S. y entrará en vigor a partir del día 25 de junio de 2026, una vez se cumpla el término legal de publicación.

CONSTANCIA DE PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Reglamento Interno de Trabajo fue adoptado por CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S., publicado en sus instalaciones y divulgado a los trabajadores conforme a la normativa laboral vigente.

Se firma la Dorada – Caldas a los veinticinco días (25) días del mes de junio de 2026.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

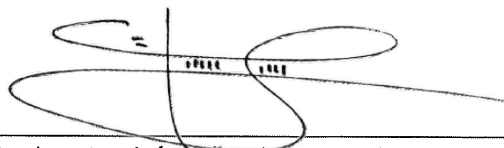
CONSTANCIA DE PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Reglamento Interno de Trabajo fue adoptado por CLÍNICA DE FRACTURAS VITA S.A.S., publicado en sus instalaciones y divulgado a los trabajadores conforme a la normativa laboral vigente.

Se firma la Dorada – Caldas a los veinticinco días (25) días del mes de junio de 2026.



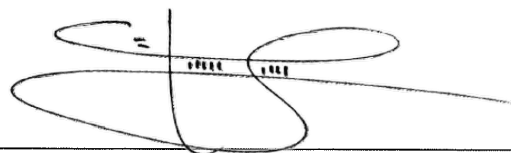
Miguel Enrique Bustillo Jaeckel
C.C 80.407.253 de Bogotá D.C
Gerente y Representante Legal



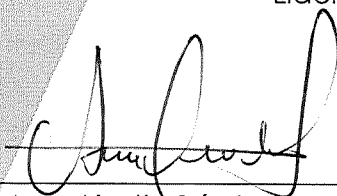
Carlos Andrés Sánchez Perdomo
C.C 110938356 de
presidente Comité Convivencia Laboral



Luis Felipe Calderón Estrada
C.C 75.094.021 de Manizales
Director General



Carlos Andrés Sánchez Perdomo
C.C de La Dorada
Líder Talento Humano



Aura Lizeth Cárdenas Santos
C.C. 1.100.969.326 de San Gil
Asesora Jurídica

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código	GTH-AH-DI-40
		Versión	6
		Vigencia	Junio 2026
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO – ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	DESCRIPCION DEL CAMBIOS REALIZADOS
3	Julio 2021	• Capítulo 4, artículo 18, se modifica la jornada laboral. • Capítulo 4, artículo 18, se adiciona parágrafo 4, periodo de descanso del personal administrativo y financiero. • Capítulo 5, artículo 24, se modifica el horario de la jornada nocturna según Ley 1856 de 2017 en la modificación de los artículos 160-161. • Capítulo 5, artículo 28, parágrafo, se modifica el proceso de solicitud de horas extras. • Capítulo IX, artículo 44, se modifica el tiempo de la Licencia de Maternidad de acuerdo con la nueva Ley que modifica el artículo 236 de CST. • Capítulo IX, artículo 44, se adiciona la Licencia de Maternidad preparto. • Capítulo X, artículo 46, se modifica el tiempo del pago del salario. • Capítulo XXIII, se adicionan los artículos 83 y 84. • En todo el documento se reemplaza la palabra trabajador o colaborador por colaborador.

CONTROL DE FIRMAS		
ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR:
Luís Felipe Calderón Estrada Director General	Aura Lizeth Cárdenas Santos Asesor jurídico	Miguel Enrique Bustillo Jaeckel Gerente