

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR** **SERVICIOS S.A.S.**

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CÓDIGO	08-TH-RIT
			VERSIÓN	1
			FECHA	AGOSTO DEL 2026

ARTÍCULO 1º.- El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, en adelante EL EMPLEADOR, con domicilio en la ciudad de Villavicencio y ubicada en **CR 36 34 57 61 BRR SISA LT BARZAL y 34 A No. 34-29, BARRIO BARZAL, PB 001, CENTRO EMPRESARIAL POTENZA**, Villavicencio, Departamento del Meta, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2º.- Quien aspire a desempeñar un cargo en **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- Hoja de vida que cuente con la siguiente información: Dirección, con nomenclatura completa, correo electrónico, número telefónico, nombre y contacto de emergencia, referencias personales y laborales. con soportes de experiencia de acuerdo al perfil del cargo al que aplique y Acreditación de estudios realizados.
- Copia de la Cédula de Ciudadanía, Tarjeta de Identidad, Cédula de Extranjería, Pasaporte o permiso de trabajo en caso de no ser de nacionalidad colombiana, ampliada al 150% completamente legible.
- Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años. *(Esta autorización no aplica para el caso de aprendices)*.
- Registro Único Tributario – RUT, con fecha de expedición no superior a 30 días de expedición.
- Antecedentes (Judiciales, Disciplinarios, Fiscales, Medidas Correctivas e Inhabilidades por Delitos Sexuales), con fecha de expedición no superior a 30 días.
- Certificados de estudio que acrediten como mínimo los estudios exigidos de acuerdo al cargo a ocupar (diplomas o acta de grado) incluyendo la tarjeta o matrícula profesional en el caso que aplique.
- Cursos y Certificados que por norma deban cumplir de acuerdo al cargo que se postula.
- Certificaciones laborales que acrediten como mínimo la experiencia requerida para el cargo que va a ocupar, en la cual se señale: fecha de inicio, fecha de terminación, cargo y funciones o actividades desempeñadas.
- Certificación Bancaria con fecha de expedición no superior a 30 días (no se admite Nequi ni Daviplata)
- Certificación de EPS a la que se encuentra afiliado.
- Certificado de Afiliación al Fondo de Pensiones o comunicación indicando al Fondo que deberá ser afiliado *(este último en caso de que sea la primera experiencia laboral) o, en caso de ser pensionado o beneficiario de indemnización sustitutiva o beneficiario de devolución de saldos, se debe adjuntar el certificado o la resolución emitida por el fondo de pensiones.*
- Inscripción vigente en RETHUS para personal asistencial.
- Certificados BLS, ACLS, atención oncológica y demás exigidos por habilitación.
- Esquema de vacunación requerido para personal de salud.
- Certificación de competencias laborales exigidas por el Sistema Único de Habilitación.
- Certificado de antecedentes por delitos sexuales para personal con contacto con pacientes.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

- q) Cláusula contenida en el contrato laboral, acerca de la autorización de Tratamiento de Datos Personales debidamente firmado por el aspirante al cargo, en el que otorga su consentimiento de manera expresa, para que EL EMPLEADOR, haga tratamiento a los datos personales de acuerdo a las finalidades definidas.

PARÁGRAFO PRIMERO. - EL EMPLEADOR podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** hace claridad que el llevar a cabo el trámite del proceso de selección NO da lugar a un contrato de trabajo, ya que esta fase hace parte de los términos pre contractuales, razón por la que el estar al interior del mismo o haber participado en el proceso NO concede derecho alguno.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3º.- GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S. una vez admitido el aspirante procederá a suscribir el contrato de trabajo, y en todo caso EL EMPLEADOR podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

PARÁGRAFO. - Exceptúese de lo dispuesto en este artículo a los estudiantes vinculados mediante contrato de aprendizaje. De absoluta conformidad con el **Artículo 2.2.6.3.3.26 del Decreto 223 de 2026**, esta modalidad contractual no tendrá período de prueba. En consecuencia, la relación de aprendizaje se rige de manera especial y exclusiva por lo estipulado en el Capítulo de Contrato de Aprendizaje y el Artículo 29 de este reglamento.

ARTÍCULO 4º.- GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S., estipula para los contratos a un año o a término indefinido un periodo de prueba de dos meses, periodo que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 5º.- En los contratos de trabajo a término fijo y, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que el mismo pueda exceder de dos (2) meses cuando entre **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7º, ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6º.- Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero, si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C. S del T.).

PARÁGRAFO SEGUNDO. - La facultad de dar por terminado el contrato unilateralmente y sin

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

previo aviso durante el período de prueba no es aplicable a los aprendices. Al no existir período de prueba en el contrato de aprendizaje por mandato legal, cualquier terminación anticipada de este vínculo deberá estar motivada en una justa causa comprobada. Para tal efecto, la Empresa deberá agotar el procedimiento de debido proceso disciplinario establecido en el Artículo 71 de este reglamento, garantizando los términos de defensa y contradicción.

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7°.- Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de la Ley.

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8°. - En **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, aplicará la jornada laboral flexible de acuerdo a lo normado en el literal d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo así:

Los trabajadores podrán ser programados para ejecutar las labores para las que han sido contratados en los horarios concernientes a la jornada diurna, es decir, de 6 am a 7 pm.

Para tal efecto cada uno de los líderes programará los turnos de trabajo en un mínimo de 4 horas y máximo 9 horas al día de trabajo.

- a. **Personal administrativo:** En atención a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025, la jornada ordinaria de trabajo del personal administrativo de GRUPO DE INVERSIÓN EN SECTOR SERVICIOS S.A.S. será de cuarenta y dos (42) horas semanales, distribuidas de lunes a sábado, de acuerdo con el horario flexible que establezca la Empresa, atendiendo las necesidades del servicio, la organización interna y las condiciones operativas de cada área.

La Empresa podrá establecer diferentes horarios de entrada, salida y distribución de la jornada, siempre que se respeten los límites máximos de la jornada ordinaria establecidos en la legislación laboral vigente y se garantice el cumplimiento de las cuarenta y dos (42) horas semanales. La Gerencia podrá modificar o redistribuir los horarios cuando las necesidades operativas, administrativas o de prestación del servicio así lo requieran, informando oportunamente al personal.

El horario flexible podrá contemplar variaciones en las horas de inicio y terminación de la jornada, así como en la distribución de los tiempos destinados al descanso y alimentación, de conformidad con las disposiciones legales aplicables, procurando que la jornada diaria se ajuste a las necesidades del servicio y, cuando sea posible, finalice antes de las 6:00 p.m.

- b. **Personal asistencial y operativo:** De conformidad con la legislación laboral vigente y atendiendo las necesidades propias de la prestación de los servicios de salud, el personal asistencial y operativo de GRUPO DE INVERSIÓN EN SECTOR SERVICIOS S.A.S. cumplirá una jornada ordinaria de trabajo de cuarenta y dos (42) horas semanales, distribuida de

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

acuerdo con los horarios flexibles, turnos, jornadas y programaciones que establezca la Empresa, teniendo en cuenta las necesidades de continuidad, oportunidad y adecuada prestación de los servicios.

En consecuencia, la Empresa podrá establecer, modificar o redistribuir los horarios y turnos de trabajo, incluyendo diferentes horas de inicio y terminación de la jornada, de acuerdo con las necesidades operativas y asistenciales, siempre que se respeten los límites máximos de jornada, los períodos de descanso y demás garantías establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2101 de 2021, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas laborales que resulten aplicables.

La programación de turnos y horarios será comunicada oportunamente al trabajador y deberá ser atendida de manera obligatoria, salvo autorización expresa de la Empresa o la existencia de una causa legalmente justificada para su modificación o incumplimiento.

En desarrollo de la naturaleza continua e ininterrumpida de los servicios de salud, la Empresa podrá organizar jornadas por turnos, rotaciones, horarios flexibles, turnos diurnos, nocturnos, mixtos, dominicales o festivos, de acuerdo con las necesidades asistenciales, administrativas, técnicas y operativas de la Institución, garantizando en todo caso el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes sobre jornada máxima, descansos obligatorios, trabajo suplementario y recargos a que haya lugar.

La programación de turnos será comunicada oportunamente a los trabajadores y podrá ser modificada por razones del servicio, necesidades institucionales, contingencias asistenciales, incrementos en la demanda de atención, emergencias o cualquier otra circunstancia relacionada con la adecuada prestación de los servicios de salud.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Para el caso de los cargos de confianza, dirección y manejo, quedan excluidos del régimen de jornada máxima legal conforme a lo establecido en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - El empleador y el trabajador podrá acordar que, la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (09) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario.

PARÁGRAFO TERCERO. - En el evento en que **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** inicie nuevas actividades o desarrolle labores distintas a las que actualmente hacen parte de su objeto operativo, la Empresa y sus trabajadores podrán acordar, de manera temporal o indefinida, la organización de turnos sucesivos de trabajo, que permitan la operación continua de la Empresa o de determinadas áreas de la misma, durante todos los días de la semana, conforme a lo dispuesto en el artículo 161 literal c) del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50 de 1990.

En dicho régimen, la jornada no podrá exceder de seis (6) horas diarias ni de treinta y seis (36) horas semanales, caso en el cual no habrá lugar al reconocimiento de recargos nocturnos, dominicales ni festivos, sin perjuicio de que el trabajador devengue el salario correspondiente a la jornada ordinaria

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

de trabajo, respetando en todo caso el salario mínimo legal o convencional, y tenga derecho a un (1) día de descanso remunerado.

La Empresa no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en un mismo día, salvo tratándose de cargos de dirección, confianza o manejo, en los términos del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.

El número de horas de trabajo podrá ser excepcionalmente ampliado, sin autorización previa del Ministerio del Trabajo, únicamente cuando se presenten situaciones de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza u ocurrencia de un accidente, o cuando resulten indispensables trabajos urgentes cuya ejecución no admita demora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo y los Decretos 13 de 1967 y 995 de 1968. Dicha ampliación constituirá trabajo suplementario u horas extras, las cuales deberán ser debidamente registradas y remuneradas conforme a la ley.

PARÁGRAFO CUARTO. - GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S. podrá implementar turnos rotativos, turnos nocturnos, disponibilidad asistencial, jornadas especiales de enfermería, personal médico, farmacia, apoyo diagnóstico y demás servicios que garanticen la continuidad de la atención.

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 9º. - Todo trabajador tiene derecho a la remuneración del día de descanso obligatorio que puede coincidir con el día domingo y, a los días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO. - El trabajador que labore en días de descanso obligatorio o en días de fiesta se remunera con un recargo gradual de hasta del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario, teniendo en cuenta lo señalado en el parágrafo transitorio del Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025. Si, con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, el trabajador sólo tendrá derecho si trabaja, al recargo establecido anteriormente.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. - Cuando la jornada de trabajo convenida entre las partes, por su distribución diaria u horaria, no implique la prestación de servicios durante todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho al reconocimiento y pago del descanso dominical de manera proporcional al tiempo efectivamente laborado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 26 de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO TERCERO. - El descanso en los días domingos y en los demás días expresados en este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la ley 50 de 1990 (artículo 25, ley 50 de 1990).

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

ARTÍCULO 10°. - Cuando con ocasión de la celebración de una festividad que no se encuentre expresamente consagrada como día de descanso obligatorio en la Ley 51 de 22 de diciembre de 1983, **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** decida suspender la prestación del servicio y las labores ordinarias, la Empresa estará obligada a reconocer y pagar el salario correspondiente a dicho día como si el trabajo se hubiere efectivamente prestado.

No obstante lo anterior, la Empresa no estará obligada al pago del día no laborado cuando exista acuerdo expreso con el trabajador para la suspensión sin remuneración o para la compensación del tiempo, o cuando dicha modalidad se encuentre previamente prevista en el Reglamento Interno de Trabajo, pacto colectivo, convención colectiva de trabajo o fallo arbitral debidamente aplicable. En los eventos de compensación del tiempo, las labores desarrolladas en cumplimiento de dicho acuerdo no se considerarán trabajo suplementario ni darán lugar al reconocimiento de recargos, y se remuneran conforme al salario ordinario pactado.

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 11.- Trabajo diurno y nocturno. Artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el Artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo diurno es el que se realiza entre el período comprendido entre las seis de la mañana (6:00 am) y las siete de la noche (07:00 pm).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las siete de la noche (07:00 pm) y las seis de la mañana (6:00 am).

ARTÍCULO 12.- Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

PARÁGRAFO: No se constituye como trabajo extra cuando por omisión o retraso ajeno a las actividades de la Empresa, el trabajador deba asistir tiempo fuera de su jornada laboral habitual, sin embargo, deberá notificarlo al jefe inmediato.

ARTÍCULO 13.- Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.

PARÁGRAFO PRIMERO. - GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S., podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 14.- GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S., La Empresa no reconocerá ni autorizará trabajo suplementario u horas extras, salvo cuando medie autorización previa, expresa y escrita otorgada por la Gerencia, a través de la Dirección de Gestión del Talento Humano, previa presentación de la solicitud correspondiente, en la cual deberán describirse de manera clara y detallada las actividades a ejecutar, indicando el listado de tareas a desarrollar y el grado de urgencia o necesidad que justifica la realización del trabajo suplementario.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

En ausencia de la referida autorización escrita, el tiempo laborado no dará lugar al reconocimiento ni pago de horas extras, sin perjuicio de las situaciones excepcionales previstas en la ley para los casos de fuerza mayor, caso fortuito o trabajos urgentes e indispensables.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 15.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios de manera continua durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, por cada año de servicio y, deben ser concedidas dentro del año siguiente a la fecha en la que se causaron. (artículo 186. Numeral 1º, C.S. del T.).

ARTÍCULO 16.- La época de vacaciones serán señaladas por la Empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y las mismas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S. del T)

En todo caso la facultad de determinar el periodo vacacional estará en cabeza de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**

ARTÍCULO 17.- Si se presenta interrupción justificada y debidamente comprobada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarla siempre y cuando se realice dentro de la misma vigencia fiscal y sea consensuado con el empleador (artículo 188, C.S. del T.)

PARÁGRAFO PRIMERO. - En todo caso el trabajador deberá disfrutar por lo menos de seis (6) días hábiles continuos dentro del año siguiente a su causación, estos seis (6) días son irrenunciables y, no acumulables, con el fin de garantizar al trabajador ese mínimo de descanso efectivo al año.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - Las partes pueden convenir en acumular hasta un máximo de dos (02) periodos de vacaciones.

PARÁGRAFO TERCERO. - Cuando se trata de trabajadores que desempeñan cargos de supervisión, dirección, manejo y confianza o, de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares, la acumulación del periodo de vacaciones puede ser hasta por cuatro (4) años y, deben estar plenamente justificados y documentados ya que se trata de una excepción.

ARTÍCULO 18.- Por parte de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** se puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 19.- Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que empiece a disfrutar de ellas, en consecuencia, sólo se excluirá para la

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario del trabajador sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedieron.

PARÁGRAFO. - En el caso de los contratos de trabajo a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones proporcional al tiempo laborado.

ARTÍCULO 20.- GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S. Llevará un registro de vacaciones en el que se anotará las fechas de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones y en que las termina.

LICENCIAS

ARTÍCULO 21.- GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S. concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para:

- i. El ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- ii. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- iii. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

PARENTESCO	GRADOS DE CONSANGUINIDAD, AFINIDAD Y CIVIL
Padres e hijos.	Primer grado de consanguinidad
Abuelos, nietos y hermanos.	Segundo grado de consanguinidad
Tíos, sobrinos, bisabuelos y bisnietos	Tercer grado de consanguinidad
Suegros, yernos, nueras e hijastros.	Primer grado de afinidad
Cuñados, abuelos del cónyuge y nietos del cónyuge	Segundo grado de afinidad
Padres adoptantes e hijos adoptados.	Primer grado civil
Padres del padre adoptante (abuelos), hijos del hijo adoptado (nietos) y hermanos adoptivos.	Segundo grado civil

iv. Para

- v. desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
- vi. Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Empresa y, que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Empresa.
- vii. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas siempre y cuando se informe previamente a la Empresa y esté debidamente soportada.
- viii. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en lo que resulte obligatoria la asistencia por parte del trabajador por requerimiento de la institución educativa.
- ix. Para atender situaciones judiciales, administrativas y legales, las cuales deben ser informadas previamente a la Empresa y debidamente soportadas.
- ix. El permiso por luto será de cinco (5) días hábiles remunerados, para los familiares

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

fallecidos hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil y, será concedido según las disposiciones contenidas en la Ley 1280 del 2009 y el aviso lo darán con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. **EN CASO DE ENTIERRO DE COMPAÑEROS DE TRABAJO:** el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez por ciento (10%) de los trabajadores.
2. **GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA:** Los trabajadores de **GRUPO DE INVERSIÓN EN SECTOR SERVICIOS S.A.S** podrán solicitar ante la Dirección de Gestión del Talento Humano la licencia por grave calamidad doméstica, haciendo una breve descripción del o los motivos que justifican su solicitud, el tiempo que requiere sin exceder el tiempo determinado por el empleador y las pruebas que soportan dicha petición, sin perjuicio de lo anterior, el trabajador tendrá la obligación de comunicar la situación, lo más pronto posible, a su jefe inmediato, y por cualquier medio expedito (llamada telefónica, chats, redes sociales, correo electrónico, etc.).

El incumplimiento a esta obligación de comunicación inmediata, dentro de parámetros de razonabilidad, será considerado como falta leve.

La oportunidad del aviso puede ser anterior o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, una vez finalizado el mismo este habrá de ser acreditado en debida forma por parte del trabajador, esto es, con los suficientes soportes escritos que den lugar a la calamidad.

GRUPO DE INVERSIÓN EN SECTOR SERVICIOS S.A.S., se reserva la facultad de evaluar y determinar si las circunstancias alegadas y acreditadas por el trabajador pueden ser consideradas como calamidad.

Se considera calamidad un hecho imprevisible e irresistible que recaiga sobre un trabajador y que impide que este ejecute sus labores de manera directa.

El término establecido para la calamidad doméstica estará a consideración de **GRUPO DE INVERSIÓN EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** y **podrá conceder hasta tres (03) días remunerados por este evento.**

Si el trabajador considera que requiere más tiempo para solventar la situación, **este podrá solicitar un permiso no remunerado** a **GRUPO DE INVERSIÓN EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, el cual estará sujeto a aprobación por parte del empleador.

Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en las razones que fundamentan la petición del permiso, se considerará como falta grave y procederá el despido con justa causa.

3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, y del mismo deberá presentarse acreditación debida por parte del trabajador.

En todo caso, el aviso deberá ser como mínimo con 48 horas de antelación.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

El tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada, a opción de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** (numeral sexto, Artículo 57, C.S.T).

LICENCIA PARA ASISTENCIA A SERVICIOS DE SALUD: De conformidad con la normatividad laboral vigente y, en especial, con lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, el empleador garantizará los permisos necesarios para la asistencia del trabajador a atenciones por urgencias y citas médicas con especialistas, siempre que dichas situaciones se encuentren debidamente acreditadas.

Para los eventos relacionados con la asistencia a citas médicas generales, controles médicos, toma de exámenes, procedimientos médicos o diagnósticos, se deja expresamente establecido que la Empresa no se encuentra legalmente obligada a otorgar el permiso, sin perjuicio de que, previa solicitud del trabajador, este pueda ser evaluado y eventualmente autorizado por la Dirección de Gestión del Talento Humano, bajo los principios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad, y de acuerdo con las condiciones operativas del servicio.

En estos casos, el trabajador deberá presentar la solicitud de permiso como mínimo con dos (02) días de antelación, anexando de manera obligatoria el soporte médico correspondiente, en el cual se indique claramente la fecha, hora y tipo de atención. Las solicitudes que no cuenten con dicho soporte no serán aprobadas.

La solicitud del permiso dentro de los tiempos establecidos y la asistencia efectiva a la cita, examen o procedimiento médico constituyen obligaciones igualmente relevantes del trabajador. En consecuencia, la omisión injustificada de cualquiera de estas actuaciones dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el Reglamento Interno de Trabajo, en los mismos términos para ambos casos.

Así mismo, se deja constancia de que el tiempo de desplazamiento hacia y desde el lugar de la atención médica es independiente del tiempo efectivo de la cita médica, examen o procedimiento, y deberá ser tenido en cuenta por el trabajador al momento de realizar la solicitud y coordinar su jornada laboral, estableciendo el periodo o el tiempo en el que será compensado, y en el evento de no estar señalada la compensación, el mismo será tomado como no remunerado.

El único medio habilitado para la radicación de solicitudes de permiso será a través de los correos electrónicos corporativos centroncologicodeallano@gmail.com.

En caso de no recibirse respuesta expresa por parte de la Dirección de Gestión del Talento Humano, la solicitud se entenderá como no aprobada.

El incumplimiento reiterado de las disposiciones aquí contenidas, incluyendo la no solicitud del permiso, la no asistencia injustificada a la atención médica o la inobservancia de los canales y plazos establecidos, se considerará falta grave, y podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas aplicables, garantizando en todo caso el debido proceso.

- LICENCIA DE LUTO:** Se reconocen cinco días hábiles de licencia de luto por la Ley 1280 de enero 05 de 2009, la cual efectivamente habrá de contar con la suficiente acreditación mediante certificados auténticos de defunción, de los familiares indicados en la ley 1280 de 2009. En todo caso, la licencia de luto sólo se reconocerá de manera inmediata al acontecimiento del deceso de acuerdo al correspondiente certificado de defunción.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

5. **LICENCIA DE PATERNIDAD:** También se reconoce dos (02) semanas calendario por Licencia de Paternidad Ley 755 del 2002 y C-174 del 2009. Ley María y Ley 1468 del 30 de junio de 2011, los cuales habrán de contar con los suficientes soportes para el caso y deberán ser solicitados de manera inmediata al registro del menor hijo del trabajador, para lo cual el trabajador deberá allegar a **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** el registro civil de nacimiento en donde se indique que el trabajador es padre/madre.

A efectos de tomar esta licencia, el trabajador tendrá hasta treinta (30) días contados a partir de la fecha registrada en el certificado de nacido vivo para disfrutarla.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Cualquier clase de permiso, será descontado al trabajador de acuerdo al tiempo utilizado en el mismo, y perderá la remuneración del día de descanso, en caso de que el trabajador no allegue en oportunidad los suficientes soportes o se tome más del tiempo necesario y establecido para el respectivo permiso.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** se reserva la facultad de descontar del salario el permiso, de acuerdo a lo indicado en el parágrafo anterior, o en su defecto ordenar la reposición del tiempo utilizado en el mismo.

PARÁGRAFO TERCERO. – Se entenderán como permisos transitorios aquellos solicitados por el trabajador para atender asuntos personales, diligencias particulares o situaciones distintas a las previstas expresamente como obligatorias en la legislación laboral vigente o en el presente Reglamento Interno de Trabajo, respecto de las cuales **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** no tenga deber legal de otorgamiento.

La autorización de esta clase de permisos será facultativa y discrecional por parte de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, previa evaluación de las necesidades operativas del servicio, la razonabilidad de la solicitud y la afectación que pueda generarse en la continuidad de las actividades de la Empresa.

En todo caso, el trabajador deberá presentar la solicitud con una antelación mínima de cuarenta y ocho (48) horas, indicando de manera clara la fecha, horario, motivo y tiempo requerido, salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas.

GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S. podrá autorizar como máximo dos (02) permisos transitorios por cada mes calendario a cada trabajador. Superado dicho límite, cualquier nueva solicitud podrá ser negada por razones operativas, organizacionales o de conveniencia empresarial, sin que ello constituya vulneración de derechos laborales.

Los permisos transitorios autorizados podrán ser remunerados o no remunerados, compensables o descontables, según lo determine la Empresa de conformidad con las necesidades del servicio y las disposiciones legales vigentes.

La ausencia del trabajador sin autorización previa o sin el cumplimiento de los requisitos aquí establecidos constituirá incumplimiento de las obligaciones laborales y dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes, garantizando el debido proceso.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CÓDIGO	08-TH-RIT
			VERSIÓN	1
			FECHA	AGOSTO DEL 2026

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 22.- por **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** podrá celebrar con el aspirante Contrato de aprendizaje por lo cual el trabajador - aprendiz se obliga a prestar sus servicios, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido según Ley 789 Art. 30 de 2002 y, la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 23.- por **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** podrá celebrar contrato de aprendizaje con las personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo (Ley 789 de 2002.)

ARTÍCULO 24.- El respectivo contrato de aprendizaje deberá celebrarse por escrito, y contendrá cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la Empresa o empleador.
2. Nombre, apellidos y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones y derechos de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** y del aprendiz (artículos 6º y 7º, ley 188 de 1959).
5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato (artículo 30, Ley 789 de 2002 y la Ley 2466 de 2025).
6. Condiciones de trabajo, duración y períodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 25.- En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, por **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** se ceñirá a lo prescrito por la Ley 789 de 2002, esto es, contratará un aprendiz por cada veinte trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte.

PARÁGRAFO. - GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S., en cumplimiento a lo señalado en la Ley 789 de 2002 modificada por la Ley 2466 de 2025, pagará al SENA un valor mensual que corresponderá al uno punto seis (1.6) del salario mínimo legal mensual vigente por cada aprendiz que no sea contratado.

ARTÍCULO 26.- En el caso de ser una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y, durante el segundo año el equivalente al cien (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente

PARÁGRAFO.- Se entiende como formación Dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la Empresa, para lo cual la Empresa **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.,** debe acordar un plan de alternancia entre los ambientes de aprendizaje en la institución y la Empresa, este plan debe ser acordado en conjunto con el estudiante.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

ARTÍCULO 27.- En el caso de ser una formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y, en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

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

ARTÍCULO 28.- El contrato de aprendizaje no podrá ser superior a tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en ese oficio.

PARÁGRAFO. - El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de veinticuatro (24) horas semanales en la Empresa.

ARTÍCULO 29.- El término del contrato de aprendizaje empezará a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. De conformidad con el Decreto 223 de 2026, el contrato de aprendizaje no tendrá período de prueba, considerando que se trata de un contrato laboral especial destinado exclusivamente a que el estudiante adquiera formación profesional metódica y completa en un oficio o profesión.
2. La duración del contrato será la que determine el programa de formación según su diseño curricular y la certificación emitida por la Institución Educativa, sin que en ningún caso pueda exceder los **tres (3) años**.
3. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, **GRUPO DE INVERSIÓN EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad que le haya sido señalada. Para este trámite, la Empresa cuenta con un término de **veinte (20) días hábiles** y deberá informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

ARTÍCULO 30.- Durante la fase lectiva, **GRUPO DE INVERSIÓN EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** pagará en su totalidad los aportes al sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales bajo el régimen de trabajadores dependientes. Durante la fase de práctica o el tiempo de formación dual, el aprendiz estará afiliado al sistema de seguridad social integral (salud, pensión y riesgos laborales) y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones sociales, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral conforme al régimen de trabajadores del sector privado. Para la liquidación de cesantías, prima de servicios y demás prestaciones, se contabilizará exclusivamente el tiempo de la fase práctica o de la totalidad de la formación dual. La Empresa realizará los aportes parafiscales en fase práctica, sin perjuicio de las exoneraciones de ley, y asumirá el costo de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso o

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

posteriores a incapacidad de los aprendices. El auxilio de cesantías podrá ser administrado por el Fondo Nacional del Ahorro y la Empresa podrá aplicar el beneficio de deducir de su renta hasta el 130% de los gastos por salarios y prestaciones de los aprendices vinculados.

ARTÍCULO 31.- Al término del contrato de aprendizaje, **GRUPO DE INVERSIÓN EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** certificará la realización de la fase práctica o dual, especificando detalladamente el tiempo de servicio y las actividades desarrolladas en el escenario de práctica laboral. De acuerdo con el Decreto 223 de 2026 y la Ley 2466 de 2025, esta certificación será reconocida como experiencia profesional válida para todos los efectos legales, siempre que las labores ejecutadas guarden relación directa con el programa de formación cursado. La expedición de este documento se realizará previa verificación del cabal cumplimiento de los objetivos formativos del plan de práctica y contará con el aval del tutor responsable, cumpliendo así con la obligación legal de facilitar la inserción laboral y el reconocimiento oficial de las competencias adquiridas por el aprendiz durante su formación

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

ARTÍCULO 32.- Formas y libertad de estipulación: **GRUPO DE INVERSIÓN EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** y el trabajador puede convenir libremente en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por hora o destajo y por tarea etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos convencionales, colectivos y fallos arbitrales.

Cuando el trabajador devenga un salario superior a diez salarios mínimos legales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral será inferior al monto de diez salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa el cual no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de los aportes al SENA, I.C.B.F., y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de éstas 3 últimas entidades los aportes se disminuirán en un 30%.

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 33.- Se le denomina jornal el salario estipulado por días y sueldos el estipulado por periodos mayores. (Artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 34.- Salvo convenio por escrito, el pago del salario se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese (artículo 138, Numeral 1, C. S.T.).

ARTÍCULO 35.- El salario se pagará al trabajador directamente:

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para sueldos no puede ser mayor de un mes.
2. Se tendrá previsto el pago del salario dentro de los primeros cinco (5) días del mes siguiente, a la cuenta bancaria suministrada previamente por el trabajador.
3. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.)

ARTÍCULO 36.- No constituye salario, de acuerdo a lo establecido en el artículo 128 del C.S.T. todo pago que reciba el trabajador que no corresponda a la remuneración directa del servicio, o que se trate de regalo, donación, propina o por simple liberalidad del patrono. Tampoco es salario lo que reciba el trabajador para facilitar la labor como gastos de representación, gastos de transporte, gasolina o similares; ni tampoco lo serán las primas extralegales ocasionales o permanentes, ni las bonificaciones ocasionales o permanentes, ni los auxilios especiales, siempre que expresamente se exceptúen de carácter de salario contractualmente. Así mismo, podrán excluir de tal carácter otros pagos que no sean contraprestación del servicio como los auxilios de estudio, de transporte, de alimentación, de alojamiento y otros auxilios complementarios.

ARTÍCULO 37.- Cuando se trate de labores en equipo que impliquen la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios comparados con actividades idénticas o similares, compensen los recargos legales.

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

ARTÍCULO 38.- Es obligación de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Asimismo, debe garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, higiene industrial y seguridad en el trabajo, conforme al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de proteger integralmente la salud y bienestar de los trabajadores.

ARTICULO 39.- Los servicios médicos requeridos por los trabajadores serán prestados a través de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) autorizadas por las Entidades Promotoras de Salud (EPS) a las que se encuentren afiliados. Es responsabilidad del trabajador estar afiliado a una EPS con cobertura en el área de influencia del centro de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. - En caso de contar con permisos de carácter médico los mismos deberán ser debidamente acreditados por parte del trabajador y comprobados por la correspondiente entidad prestadora de salud.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - En caso de asistencia a sesiones de terapias o tratamientos de carácter continuo, deberá acreditarse la asistencia por parte del trabajador, indicando la fecha y las horas de inicio y finalización de las mismas, esto con una programación emitida por la entidad

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

prestadora del servicio y mediante una comunicación previa a **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**

PARÁGRAFO TERCERO.- En cualquier caso, la única entidad prestadora de servicios de salud admitida y reconocida por **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** para efectos de carácter médico y de seguridad y salud en el trabajo son la EPS y la ARL contratada por el empleador para tal fin, es por lo anterior que han de estar certificadas todas y cada una de las diferentes asistencias, terapias y exámenes a que diera lugar, por parte de las referidas instituciones; en caso de no dar cumplimiento a lo anterior dará lugar a la imposición de sanciones de carácter laboral, llegando incluso a dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, considerándose esto como una falta grave.

PARÁGRAFO CUARTO. - En cumplimiento de las obligaciones legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y teniendo en cuenta que el empleador garantiza la afiliación y pago oportuno al Sistema General de Seguridad Social a través de la EPS y la ARL, el trabajador se obliga a asistir y practicarse los exámenes médicos ocupacionales que disponga **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, de conformidad con la normatividad vigente, a través de profesionales o entidades autorizadas en seguridad y salud en el trabajo.

Los resultados de dichos exámenes tendrán carácter reservado, y el empleador únicamente tendrá acceso al concepto de aptitud laboral, sin que en ningún caso pueda exigir diagnósticos, historias clínicas o información médica detallada, los cuales estarán protegidos por el derecho fundamental a la intimidad y la normatividad sobre protección de datos personales.

ARTÍCULO 40.- Todo trabajador que se sienta enfermo, deberá comunicarlo de inmediato al empleador o su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador deba someterse.

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

ARTÍCULO 121 DECRETO 019 DE 2012

Es obligación del trabajador informar de manera inmediata la expedición de incapacidad o licencia.

Para este efecto, el trabajador deberá remitir la misma a los correos electrónicos centroncologicodeallano@gmail.com.

Efectuado lo antedicho, el trabajador deberá allegar la incapacidad bien sea en original o copia 100% legible, de manera inmediata desde el momento en el que se emite a **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** en caso de superar los (3) tres días de incapacidad, se debe anexar a la misma la correspondiente historia clínica.

PAGO DE INCAPACIDADES DE ORIGEN COMÚN

Las incapacidades de origen común son las derivadas de enfermedades o accidentes no

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

relacionados con el trabajo.

Los primeros (2) dos días de incapacidad son reconocidos al 100% directamente por **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, a partir del (3) tercer día y hasta el día (90) noventa la incapacidad será reconocida por la EPS sobre el 66.67% del salario devengado; desde el día (91) noventa y uno la incapacidad se reconocerá sobre el 50 % del salario devengado. Una vez de superados los (180) ciento ochenta días de incapacidad por enfermedad común, la responsabilidad del pago del auxilio económico pasa de la EPS al Fondo de Pensiones (AFP) hasta el día (540) quinientos cuarenta.

PARÁGRAFO PRIMERO.- El trámite de reconocimiento de incapacidades por enfermedad general, licencias de maternidad y paternidad, está a cargo única y exclusivamente del empleador conforme a la normatividad legal vigente.

PAGO DE INCAPACIDADES DE ORIGEN LABORAL

Las incapacidades de origen profesional o laboral son las que tienen que ver con enfermedades o accidentes relacionados con el trabajo que se realiza.

La Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) deberá reconocer desde el primer (1) día, el 100% del valor del salario, por (180) ciento ochenta días prorrogables hasta por otro periodo igual, si es necesario para su tratamiento o rehabilitación.

EN TODO CASO NO SE PODRÁ RENUNCIAR A LAS INCAPACIDADES.

ARTÍCULO 41.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa y será tomado como falta grave.

ARTÍCULO 42.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene, seguridad y salud en el trabajo establecidas por las autoridades competentes y, en particular, aquellas adoptadas por **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, orientadas a la prevención de enfermedades laborales y a la mitigación de riesgos derivados del uso de maquinaria, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo, con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo, de la siguiente forma:

1. El trabajador se someterá a los exámenes médicos ocupacionales que programe **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** en las fechas y horas previamente fijados por esta.
2. Deberá someterse igualmente a las recomendaciones y tratamientos preventivos determinados por **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** En caso de enfermedad atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos médicos correspondientes.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

3. Respetar y aplicar las normas internas y procedimientos del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Será obligatorio el uso adecuado y permanente de los elementos de protección personal (EPP), así como el manejo responsable de la dotación entregada. El incumplimiento de esta disposición podrá dar lugar a una falta grave.

ARTÍCULO 43.- En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 44.- En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 45.- GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S., y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.,** o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 46.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.,** como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 47.- GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S. no será responsable por los accidentes de trabajo que hayan sido provocados deliberadamente o con culpa grave de la víctima, en este caso, sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco será responsable de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 48.- El profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo llevará un registro de Seguimiento de Accidentes de trabajo.

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 49.- Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y la ejecución de las labores.
4. Guardar orden y conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
5. Uso de tonos inadecuados con sus superiores, subalternos y compañeros de trabajo.
6. Evitar toda clase de apodosos y seudónimos hacia sus superiores, subalternos y compañeros de trabajo.
7. Procurar efectuar una comunicación asertiva para con sus superiores, subalternos y compañeros de trabajo, quedando plenamente prohibida toda clase de sarcasmos y burlas.
8. Ejecutar las actividades y labores directamente relacionadas con el cargo u oficio y las complementarias al cargo con honradez, lealtad, buena voluntad y de la mejor manera posible de acuerdo con las políticas, normas principios y procedimientos de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**
9. Asistir al trabajo puntualmente y retirarse a la terminación de la jornada de trabajo. En cualquier caso, el trabajador deberá obtener permiso previo del superior jerárquico para llegar tarde, salir antes del horario aprobado o para dejar de asistir a la Empresa.
10. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de la manera fundada, comedida y respetuosa.
11. Ser verídico en todo caso.
12. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
13. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo
14. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
15. Reportar al superior jerárquico, verbalmente o por escrito, y con la suficiente antelación sobre cualquier anomalía en los equipos, vehículos, materiales y procesos.
16. Portar el uniforme y las dotaciones de trabajo en orden y limpios, lo mismo que los elementos, herramientas y ayudas para desempeñar adecuadamente el trabajo. Así mismo, mantener en orden el sitio de trabajo.
17. Debe existir la confidencialidad en el manejo de cada una de las instrucciones y cada una de las circunstancias relacionadas con su labor.
18. Guardar lealtad al empleador respecto de sus labores y funciones, siempre y cuando las mismas no sean contrarias a la dignidad e integridad física.
19. Cumplir protocolos clínicos institucionales.
20. Garantizar trato humanizado al paciente.
21. Proteger la confidencialidad de la historia clínica.
22. Reportar eventos adversos.
23. Participar en capacitaciones obligatorias.
24. Utilizar correctamente los EPP.
25. Cumplir protocolos de bioseguridad.
26. Verificar identidad del paciente antes de cualquier procedimiento.
27. Cumplir lineamientos de habilitación.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

ARTÍCULO 50.- CONFIDENCIALIDAD DEL TRABAJADOR se obliga a mantener la confidencialidad de la información a la cual tenga acceso con ocasión al desarrollo de sus funciones. Para tal efecto, se entiende por información confidencial la siguiente:

1. Toda información que le sea transmitida o puesta a disposición, por parte del **EMPLEADOR**, incluso verbalmente, personalmente o por cualquier medio de comunicación actualmente existente o que llegare a existir;
2. Toda la información a la cual el **TRABAJADOR** tenga acceso, o conocimiento, con ocasión al desarrollo de sus funciones.

En virtud de lo anterior el **TRABAJADOR** adquiere las siguientes obligaciones respecto de la información confidencial:

1. Abstenerse de comunicar, divulgar o poner a disposición de cualquier otra persona, salvo que esto sea previa y expresamente autorizado por el **EMPLEADOR**;
2. Abstenerse de explotarla por fuera del desarrollo de las funciones que se le imponen en virtud de la relación laboral, salvo que esto sea previa y expresamente autorizado por el **EMPLEADOR**.
3. Abstenerse de divulgar información clínica, administrativa, financiera, tecnológica, científica y asistencial relacionada con pacientes, familiares, trabajadores, contratistas, aseguradores, EPS, entidades territoriales y demás actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
4. La historia clínica se constituye como documento reservado y su divulgación no autorizada será considerada falta gravísima.

Entregar al **EMPLEADOR** todos los soportes materiales, cualquiera que se trate, donde conste o se encuentre la información confidencial, al terminar el contrato.

NORMAS PARA EVITAR RIESGOS LABORALES E INSTRUCCIONES PARA LOS CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

ARTÍCULO 51.- Todo trabajador, además de cumplir a las instrucciones y órdenes impartidas por el personal directivo para evitar accidentes y riesgos laborales, deberá actuar con prudencia, responsabilidad y autocuidado, adoptando las precauciones que su criterio le indique como necesarias para evitar accidentes y enfermedades laborales, además de informar de manera inmediata a sus superiores sobre cualquier situación, condición o acta inseguro que pueda representar riesgo para la seguridad, la salud o la higiene en el trabajo.

ARTÍCULO 52.- Los empleados de niveles directivos o líderes de área, están obligados:

1. A seleccionar el personal, procurando asignar a cada trabajador funciones acordes con su capacidad, idoneidad y competencias.
2. A proporcionar a todos los trabajadores los elementos, herramientas y materiales necesarios para el desarrollo de la respectiva labor.
3. A exigir que los trabajadores se presenten puntualmente, con vestimenta y calzado adecuado y a no permitir que el trabajo se realice en estado de embriaguez, ni bajo la

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

acción de sustancias psicoactivas.

4. A exigir que los trabajadores se presenten de manera puntual registrando su ingreso y salida en el acceso biométrico para el personal administrativo y firmando las respectivas planillas de ingreso y egreso para el personal operativo.
5. A vigilar y exigir que todos los trabajadores cumplan con las normas y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), garantizando la aplicación de las medidas preventivas de accidentes.
6. A revisar en forma periódica todo el equipo o elementos y a ordenar la reparación de los elementos que no ofrezcan la debida seguridad y eficacia.
7. A visitar con frecuencia los lugares de trabajo, con el objeto de darse cuenta de la condición y seguridad de los mismos, interviniendo personalmente en las labores inseguras o peligrosas para evitar que se presenten accidentes o para evitar situaciones riesgosas o de comportamiento inadecuado.

ARTÍCULO 53. Todo trabajador que opere, manipule o tenga contacto con equipos biomédicos, dispositivos médicos, equipos de apoyo diagnóstico, terapéutico o cualquier otro elemento utilizado en la prestación de servicios de salud, deberá observar las siguientes disposiciones:

1. Utilizar la dotación institucional y los Elementos de Protección Personal (EPP) exigidos para el desarrollo de sus funciones, conforme a los protocolos de bioseguridad y seguridad establecidos por la IPS.
2. Abstenerse de portar accesorios, prendas o elementos que puedan interferir con la operación segura de los equipos biomédicos o constituir un riesgo de contaminación, accidente o afectación para pacientes, trabajadores o terceros.
3. Mantener una adecuada presentación personal y cumplir las normas institucionales relacionadas con higiene, asepsia, bioseguridad y control de infecciones, incluyendo el manejo adecuado del cabello, uñas, joyas y demás aspectos definidos en los protocolos internos.

ARTÍCULO 54.- Todos los trabajadores de **GRUPO DE INVERSIÓN EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** estarán obligados a utilizar, conservar y mantener en adecuado estado los Elementos de Protección Personal (EPP) suministrados por la empresa, de conformidad con los riesgos inherentes a cada cargo, actividad o área de trabajo, con el propósito de prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales, exposición a agentes biológicos, químicos, físicos, ergonómicos y demás factores de riesgo identificados. Los Elementos de Protección Personal serán suministrados conforme a la evaluación de riesgos realizada por la organización y podrán incluir, entre otros, guantes, mascarillas, respiradores, gafas de seguridad, caretas, batas, gorros, polainas, protectores auditivos y cualquier otro implemento requerido para el desempeño seguro de las labores.

Igualmente, los trabajadores deberán cumplir estrictamente las disposiciones contenidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el Programa de Prevención y Control de Infecciones, los protocolos de bioseguridad institucionales y la normatividad vigente aplicable al sector salud.

ARTÍCULO 55.- Los trabajadores que, en razón de sus funciones, utilicen equipos biomédicos, dispositivos médicos, instrumental clínico o cualquier otro equipo institucional, deberán observar las siguientes reglas:

1. Verificar antes de iniciar sus actividades el estado, funcionamiento y condiciones de seguridad de los equipos, dispositivos e instrumentos que vayan a utilizar, diligenciando

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

- los registros, listas de chequeo o formatos establecidos por la IPS cuando corresponda.
2. Cumplir los procedimientos, protocolos, manuales de operación e instrucciones impartidas por la institución, los fabricantes y los superiores jerárquicos, absteniéndose de realizar modificaciones o intervenciones no autorizadas.
 3. Informar de manera inmediata a su jefe inmediato y al área responsable cualquier falla, anomalía, daño, incidente o condición insegura identificada en los equipos, dispositivos médicos o instalaciones.
 4. Operar los equipos biomédicos exclusivamente dentro de los parámetros para los cuales fueron diseñados y únicamente cuando cuente con la capacitación, entrenamiento o autorización correspondiente.
 5. Abstenerse de efectuar reparaciones, alteraciones, calibraciones o mantenimientos sobre equipos biomédicos o dispositivos médicos sin la debida autorización y competencia técnica.
 6. Cumplir los procedimientos institucionales para limpieza, desinfección, esterilización, almacenamiento y disposición de equipos, instrumental y materiales utilizados en la atención de pacientes, garantizando la seguridad del personal y la prevención de infecciones asociadas a la atención en salud.

ARTÍCULO 56.- Queda prohibido a los trabajadores fumar dentro de las instalaciones de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, salvo en los lugares expresamente autorizados para tal fin, de conformidad con la normatividad vigente y las disposiciones internas. Así mismo queda prohibido levantar, empujar, halar o transportar cargas que excedan su capacidad física o que representen riesgo ergonómico, debiendo utilizar los medios mecánicos, herramientas o ayudas disponibles para tal fin y aplicar las técnicas de manipulación manual de cargas establecidas por **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**

ARTÍCULO 57.- En caso de accidente de trabajo, el trabajador afectado o cualquiera de sus compañeros deberá informar de manera inmediata al jefe inmediato, supervisor o responsable designado, con el fin de que se presten los primeros auxilios utilizando los botiquines y recursos disponibles en **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, y se gestione de forma oportuna la atención médica correspondiente. Así mismo, la Empresa deberá realizar el reporte del accidente ante la ARL dentro de los términos establecidos por la normatividad vigente, conforme a los procedimientos definidos en el SG-SST.

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 58.- El orden jerárquico que se entenderá para el área técnica y administrativa en **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, es el siguiente:

1. Asamblea
2. Junta directiva
3. Gerente
4. Jurídica
5. Dirección medica
6. Dirección administrativa y financiera
7. Líder calidad
8. Líder cuentas médicas y contratación

PARÁGRAFO PRIMERO. – El orden jerárquico que se entenderá para el área técnica y operativa

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

en **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, es el siguiente:

- Gerente
- Jurídica
- Dirección medica
- Dirección administrativa y financiera
- Líder calidad
- Líder cuentas médicas y contratación
- Especialistas
- Gestión compras
- Gestión humana
- Sistemas
- Ambiental
- Contador
- Auxiliar contable
- Líder infraestructura
- Químico farmacéutico
- Regente
- Jefe enfermería
- Auxiliar enfermería
- Medico general
- instrumentador
- Auxiliar facturación
- Auxiliar admisiones
- Auxiliar mantenimiento
- Auxiliar de muestras y transcripción
- Tecnólogo
- Líder agendamiento
- SST
- Bienestar
- Biomédico

Para todos los trámites administrativos y laborales, los trabajadores deben observar el conducto regular conforme al orden jerárquico establecido en este artículo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: De los cargos mencionados, tienen la facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, los siguientes:

1. Gerente
2. Director (a) de Gestión del Talento Humano
3. Gestor del Talento Humano

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD.

ARTÍCULO 59.- En caso que se dé trabajo a menores de edad, se tendrá en cuenta lo establecido en los artículos 113 al 117 de la ley 1098 de 2006 y la Resolución 3597 de 2013 del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. – Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en un basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasados y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajo del vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprende vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PARÁGRAFO SEGUNDO.- Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 60.- Son obligaciones especiales de **GRUPO DE INVERSIÓN EN SECTOR SERVICIOS S.A.S:**

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos, herramientas, materiales, equipos y suministros adecuados y necesarios para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores lugares apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 21 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
8. El empleador realizará la evaluación médica ocupacional de egreso a menos que el trabajador manifieste por escrito el desistimiento del mismo.
9. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen a pesar de haber sido recibida la orden correspondiente. En tal caso, cesa la obligación del patrono.
10. Cuando por necesidades del servicio la empresa disponga el traslado o reubicación del trabajador a un lugar diferente al inicialmente pactado, y dicho traslado implique cambio de residencia, la empresa asumirá los gastos razonables de traslado del trabajador y, cuando corresponda, de su núcleo familiar inmediato, garantizando que la medida no desmejore sus condiciones laborales ni salariales, conforme a la normatividad vigente.
11. En caso de que la terminación del contrato se produzca por decisión unilateral del empleador y el trabajador deba regresar a su lugar de origen, la empresa asumirá igualmente los gastos razonables de retorno. No habrá lugar a este reconocimiento cuando la terminación del contrato obedezca a justa causa atribuible al trabajador o a su renuncia voluntaria.
12. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
13. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

14. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
15. Es obligación de los jefes inmediatos pasar memorandos cuando la conducta del trabajador a su cargo así lo amerite.
16. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
17. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
18. Expedir, socializar e implementar un protocolo integral para la prevención, detección, atención y sanción de conductas de acoso sexual en el ámbito laboral. Este protocolo debe proteger a todos los trabajadores, pasantes y aprendices, garantizando la estabilidad laboral de la víctimas y mecanismos para evitar retaliaciones.

ARTÍCULO 61.- Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2. Observar los preceptos de este reglamento.
3. Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
4. Asistir puntualmente al trabajo dentro de los horarios señalados por el representante de la Empresa.
5. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las mismas normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
6. Conservar, usar adecuadamente, custodiar, responder y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural derivado del uso normal y legítimo, los instrumentos, herramientas, equipos de trabajo, elementos, útiles, bienes asignados, así como las materias primas, insumos y materiales sobrantes que le hayan sido entregados para el desarrollo de sus funciones, absteniéndose de destinarlos a fines distintos a los autorizados por la Empresa.
7. Una vez terminado el vínculo laboral, los trabajadores que porten uniformes con logos o imagen corporativa de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** o de cualquiera de sus razones sociales deberán hacer la devolución de los mismos.
8. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
9. Informar y comunicar de manera oportuna y por los canales establecidos a la Empresa, las observaciones, advertencias o situaciones que el trabajador estime razonablemente conducentes a prevenir daños, perjuicios, riesgos o afectaciones a los intereses, bienes, operaciones o a la seguridad de la Empresa, del personal o de terceros relacionados con la actividad laboral.
10. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
11. Realizar las labores y tareas contratadas en los medios de trabajo proporcionados por el empleador.
12. Asistir al sitio de trabajo con un adecuado aseo, cuidado personal y la dotación suministrada en los días establecidos. El incumplimiento de este numeral dará lugar a devolver el trabajador para su casa y tendrá un descuento de su salario, sin perjuicio que al ser reiterado será considerado como una falta grave.
13. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

amenacen las personas o las cosas de la Empresa.

14. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico autorizado por la Empresa o por las autoridades competentes y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales.
15. Registrar ante la Dirección de Gestión del Talento Humano su domicilio y dirección de notificación, así como informar oportunamente cualquier cambio que ocurra respecto de los mismos. La Empresa dirigirá las comunicaciones escritas a la última dirección registrada por el trabajador, entendiéndose como válidamente remitidas y notificadas cuando hayan sido enviadas a dicha dirección, conforme a lo dispuesto en el Artículo 58 C.S.T.
16. Durante sus labores usar permanentemente los elementos de protección personal de acuerdo a la labor que ejecute o los medios que utilice para su desarrollo.
17. Realizar la labor contratada cumpliendo estrictamente excelentes niveles de calidad, preparación y contenido.
18. Mantener en forma permanente una actitud positiva en el desarrollo de su gestión laboral y su comportamiento, velando por mantener una entera actitud de servicio para con los demás, ayudando a encontrar soluciones adecuadas y precisas en la solución de problemas.
19. Seguir las directrices determinadas por el empleador o sus representantes.
20. Colocar al servicio del empleador, toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de sus funciones y en las labores anexas, conexas y complementarias, observando los preceptos del Reglamento y acatando y cumpliendo las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes.
21. Ejecutar las funciones que le corresponden, de conformidad con el horario, condiciones, requisitos, orientaciones, programas y especificaciones determinados por el empleador o sus representantes, con toda la ética, dedicación, minuciosidad y detalle, de manera tal, que cada labor resulte de altísima calidad, eficacia y provecho para el empleador y los beneficiarios del servicio.
22. Asistir puntualmente y con plena disposición a las reuniones de carácter extraordinario a las que sea convocado por el empleador.
23. Llevar a cabo reemplazos de otros trabajadores ausentes, en todas sus funciones, según se lo comunique el empleador o sus representantes, y en caso de ausentarse, comunicar oportunamente al empleador o a sus representantes tal situación, el no hacerlo será considerado como una falta grave, siempre y cuando no se desmejoren las condiciones laborales pactadas con anterioridad.
24. Mantenerse perfectamente actualizado en todos los conocimientos inherentes a las funciones que le corresponde desarrollar y también en conocimientos de interés general, preparándose permanentemente con la debida profundidad y seriedad.
25. Cumplir con el horario de trabajo establecido por la Empresa para el desarrollo de sus labores, el no hacerlo será considerado como una falta grave.
26. Atender las comunicaciones efectuadas por el empleador o su delegado durante el horario de trabajo, el no hacerlo será considerado como una falta grave.
27. Aceptar las modificaciones en la labor contratada y en la prestación del servicio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, así como las labores necesarias para el cumplimiento cabal del servicio contratado, y las conexas y complementarias del caso, siempre y cuando no vayan en contra del empleado, en su dignidad, ni económicamente.
28. Mantener bajo absoluta confidencialidad los asuntos y la información que conozca del empleador por causa o con ocasión de su trabajo.
29. No descuidar ni abandonar el lugar de trabajo, para realizar actividades diferentes a las derivadas del cumplimiento del objeto previsto, el no hacerlo será considerado como una falta grave.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

30. Emplear los servicios informáticos de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, para temas que correspondan exclusivamente al desarrollo de la labor contratada. Absteniéndose de emplearlo para temas, como el uso de juegos, cadenas, páginas Web y demás herramientas informativas, distintas a las necesarias para el buen desempeño laboral, el hacerlo será considerado como una falta grave.
31. Los daños a elementos de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** de carácter no accidental, fuerza mayor o caso fortuito estarán a cargo del trabajador, los cuales serán descontados en estipendios previa diligencia de descargos.
32. Acatar, aceptar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparten sus superiores en cuanto a tiempo, sitio, modo, cantidad y calidad de trabajo.
33. Someterse a las pruebas de detección de alcohol y/o sustancias psicoactivas que la Empresa implemente con fines preventivos, de promoción de la salud y de protección de la seguridad en el trabajo, siempre que estas se realicen de manera razonable, proporcional, no discriminatoria y con respeto a la dignidad, intimidad y debido proceso del trabajador.
34. En caso de que aplique, cumplir con las obligaciones estipuladas en el Decreto 1079 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Transporte.
35. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, en lo concerniente al; **“Decreto 1072 de 2015, capítulo 2 Sección 2 ARTICULO 2.2.4.2.2.16 Obligaciones del contratista”**.
36. El trabajador debe informar al empleador sobre el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente, desde el momento en que conoció el estado de gestación.
37. El trabajador debe notificar su renuncia con al menos quince días de anticipación. Durante este período, deberá proceder con la entrega de su puesto de trabajo y cumplir con los requisitos necesarios para obtener los paz y salvos correspondientes, a fin de asegurar el pago de su liquidación.
38. Asistir a las reuniones a que sean convocados por el coordinador del SIG.
39. Cumplir los objetivos, normas establecidas en el Sistema Integrado de Gestión.
40. Conocer los factores de riesgo propios de su oficio, como los efectos derivados de la exposición, las medidas preventivas y de protección establecidas por la Empresa.
41. Mantener los lineamientos de ética y rigor en cada una de las funciones realizadas a su cargo.
42. Colaborar activamente en el desarrollo de las actividades en Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente de la Empresa.
43. Informar al COPASST sobre cualquier Factor de Riesgo que exista en el sitio de trabajo o cualquier área de la Empresa.
44. Observar y cumplir de manera estricta las políticas, instrucciones y procedimientos establecidos por la empresa, en especial aquellas relacionadas con: la política de desconexión laboral, Política de Sistema de Integrado de Gestión, política de gestión integral de los riesgos, el plan estratégico de seguridad vial, la política de alcohol y drogas, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, política de Protección de Datos Personales, política de acoso laboral, política de acoso sexual, política de igualdad laboral, no violencia y no discriminación, y todos aquellos que se implementen en el desarrollo de las actividades empresariales.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 62.- Se prohíbe a **GRUPO DE INVERSIÓN EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos para cada

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

- 1.1 Respecto de los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los **artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del C.S.T.**
- 1.2 Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta (50%) por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.
- 1.3 En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el derecho del ejercicio del sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas, o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que se trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59 C.S.T.).

ARTÍCULO 63.- Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la oficina, negocio o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, así como consumirlos o emplearlos en su propio provecho dentro y fuera de la Empresa o en provecho de terceros.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de alcohol, Narcóticos de drogas enervantes, para este efecto **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, podrá realizar las pruebas que considere pertinentes, en este sentido es obligación del trabajador permitir la práctica de las mismas, la renuencia por parte del trabajador en la toma de estas será considerado como falta grave. Se considera que el trabajador está bajo el influjo de las bebidas alcohólicas cuando y a pesar de haber dejado de consumir licor, se encuentra bajo los efectos de la resaca o “guayabo”.
3. Portar, introducir o conservar armas de cualquier clase en el lugar de trabajo o durante la ejecución de labores, salvo aquellas cuya tenencia o porte esté legalmente autorizado y que resulten necesarias para el cumplimiento de funciones específicas debidamente autorizadas

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

por la Empresa.

4. Ausentarse del trabajo, total o parcialmente, durante una jornada laboral sin que medie justa causa debidamente comprobada o sin la autorización previa y expresa de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** La reiteración de esta conducta en dos (2) oportunidades, dentro de un mismo período o conforme a lo previsto en el régimen disciplinario de la Empresa, constituirá una falta grave, sin perjuicio de la aplicación del procedimiento disciplinario correspondiente y de las demás consecuencias legales a que haya lugar.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, proponer suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas, el hacerlo será considerado como una falta grave.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones, ventas, compras o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o por permanecer en él o retirarse.
8. Con el fin de garantizar la adecuada ejecución de las labores, la productividad, la seguridad industrial y la sana convivencia laboral, queda prohibido el uso de teléfonos celulares y demás dispositivos móviles personales durante la jornada de trabajo para fines distintos a los estrictamente laborales. El uso de dichos dispositivos dentro de la jornada laboral será única y exclusivamente para asuntos relacionados con las funciones del cargo y previa autorización cuando así se requiera, sin que ello interfiera con la seguridad, el desempeño propio o el de los demás trabajadores. El incumplimiento de esta disposición, especialmente cuando comprometa la seguridad, la correcta prestación del servicio o la convivencia laboral, constituirá falta disciplinaria que podrá ser calificada como grave.
9. Con el propósito de preservar un ambiente laboral adecuado, seguro, respetuoso y propicio para la concentración y el desempeño de las funciones, el trabajador deberá abstenerse de perturbar o afectar el entorno de trabajo de sus compañeros mediante el uso de elementos de reproducción musical o sonora, ya sean personales o colectivos, tales como radios, parlantes, reproductores de audio, dispositivos MP3, teléfonos celulares, audífonos con volumen elevado, o cualquier otro dispositivo análogo. El uso de dichos elementos sólo podrá realizarse cuando exista autorización expresa de la Empresa, o en los casos en que, por la naturaleza del cargo o del lugar de trabajo, no se afecte la seguridad, la productividad, la comunicación, ni la convivencia laboral.
10. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetivos distintos en el trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
11. Emplear los servicios informáticos de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** para temas diferentes para el cual fue contratado, como el uso de juegos, cadenas, páginas Web y demás herramientas informativas, distintas a las necesarias para el buen desempeño laboral.
12. Transportar pasajeros o personal no autorizado por **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** en los vehículos de la Empresa.
13. Alterar historias clínicas que tenga bajo su responsabilidad **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**
14. Omitir registros clínicos de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**
15. Administrar medicamentos sin autorización.
16. Divulgar información clínica a cargo de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**
17. Incumplir protocolos de bioseguridad.
18. Manipular medicamentos oncológicos sin autorización de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

19. No reportar eventos adversos.
20. Falsificar registros asistenciales.
21. Se prohíben las demostraciones públicas de afecto dentro de la jornada laboral entre compañeros de trabajo, así mismos escándalos, los reclamos que no tengan relación con la labor, quedan excluidos de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, el hacerlo será considerado como una falta grave.
22. Con el fin de prevenir conflictos de intereses, preservar la transparencia, la ética empresarial y la objetividad en la toma de decisiones, se prohíbe al personal de la Empresa sostener, iniciar o mantener relaciones personales, emocionales o íntimas de afecto con clientes, usuarios, proveedores o terceros con los que, en razón de sus funciones, exista interacción directa o influencia en decisiones comerciales, financieras o contractuales, cuando dichas relaciones puedan afectar o comprometer la independencia, imparcialidad o lealtad debida a la Empresa. El incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador constituirá falta grave, por configurarse un conflicto de intereses, sin perjuicio de las demás consecuencias disciplinarias a que haya lugar.

La presente prohibición no será aplicable a aquellas relaciones personales o familiares preexistentes, conocidas y declaradas ante la Empresa con anterioridad a la vinculación laboral o al inicio de la relación comercial.

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 65.- GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S., no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el presente reglamento interno de trabajo, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 66.- CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS Y CRITERIOS DETERMINANTES:

1. Las faltas disciplinarias se clasifican en leves, graves y gravísimas de acuerdo con su naturaleza y efectos teniendo en cuenta los siguientes criterios:
2. La naturaleza de la falta y sus efectos se apreciará según haya producido ejemplos indebidos, perjuicios y afectación al ambiente laboral.
3. Las modalidades o circunstancias del hecho, se apreciarán de acuerdo con la autoría, el grado de participación del trabajador y la intención en la comisión de la falta, la existencia de situaciones atenuantes y el número de faltas que se estén investigando.
4. Los motivos determinantes se apreciarán según se haya procedido por causas innobles y fútiles o pro-nobles y altruistas.
5. Los antecedentes del infractor se apreciarán por sus condiciones personales, por la categoría del cargo y funciones que desempeñe.
6. La Dirección de Gestión del Talento Humano, apreciará las faltas teniendo en cuenta las modalidades y circunstancias del hecho, los motivos determinantes y los antecedentes personales del infractor

ARTÍCULO 67.- Las sanciones disciplinarias se impondrán teniendo en cuenta la gravedad de la

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

falta, así:

1. Llamado de atención verbal con compromiso escrito por parte del trabajador.
2. Este se encuentra en cabeza de cada uno de los líderes que estén a cargo del proceso, debiendo ellos generar el compromiso por parte del trabajador infractor.
3. Llamado de atención escrito con copia a la Hoja de Vida, al llevarse a cabo, el respectivo proceso de presunta falta disciplinaria.
4. Suspensión.
5. Terminación del contrato.

ARTÍCULO 68.- CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES Y AGRAVANTES:

1. Son circunstancias de atenuación las siguientes:
 - a) El haber observado buena conducta anterior.
 - b) El haber obrado por motivos nobles o altruistas.
 - c) El haber confesado voluntariamente la comisión de la falta.
 - d) El haber procurado evitar espontáneamente los efectos nocivos de la falta, antes de iniciarse la acción disciplinaria.
 - e) El haber sido inducido a cometer la falta por un superior o compañero de trabajo.
2. Son Circunstancias de agravación las siguientes:
 - a) Reincidir en la comisión de la falta.
 - b) El haber procedido por motivos innobles a fútiles.
 - c) El haber preparado ponderadamente la falta.
 - d) El haber obrado con complicidad de otra u otras personas.
 - e) El haber cometido la falta para ejecutar u ocultar otra.
 - f) El haber intentado atribuir a otro u otros la responsabilidad de la falta.
 - g) El haber cometido la falta aprovechando la confianza que en el trabajador había depositado el superior.
 - h) El cometer la falta valiéndose de otra persona.

ARTÍCULO 69.- ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES: De acuerdo a lo establecido en el presente artículo, se define a continuación la escala de faltas y sanciones con su respectiva sanción:

<u>FALTA</u>	<u>REITERACIÓN</u>	<u>CLASIFICACIÓN DE LA FALTA</u>	<u>SANCIÓN</u>
---------------------	---------------------------	---	-----------------------

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CÓDIGO	08-TH-RIT
VERSIÓN	1
FECHA	AGOSTO DEL 2026

1. Incumplimiento de la hora de ingreso sin excusa suficiente.	Primera vez	Leve	Llamado de Atención verbal o Acta de compromiso con copia a la hoja de vida según el tiempo de retraso.
	Segunda vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Tercera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
2. Faltar al trabajo en media jornada laboral sin excusa suficiente	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
3. Faltar al trabajo durante una jornada laboral sin excusa suficiente.	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
4. Violar o incumplir sistemáticamente las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, calificadas así por la Empresa o consideradas como tal en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, contrato laboral o Reglamento Interno.	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

<u>FALTA</u>	<u>REITERACIÓN</u>	<u>CLASIFICACIÓN DE LA FALTA</u>	<u>SANCIÓN</u>
5. Violación Grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, señaladas como tal en el artículo 58 del C.S.T, en este documento, en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, en el contrato de trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo, así como las prohibiciones establecidas en el artículo 60 del C.S.T.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
6. Toda agresión verbal o física en que incurra el trabajador en contra de sus compañeros de trabajo, supervisores, clientes, dentro de su jornada laboral.	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
7. Utilizar o dar mal uso de las instalaciones, dotación, equipos, herramientas, celular o cualquier otro elemento asignado para el desempeño de la labor para fines ajenos a la operación de la Empresa o para beneficio personal o de terceros.	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
8. Incumplir los Procedimientos y Políticas de la Empresa emitidos por el Sistema Integral de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida .
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
9. Presentar incapacidades con alteración de sus datos originales, previa comprobación.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
10. La inasistencia injustificada del trabajador a capacitaciones o reuniones programadas por la Empresa y que son	Primera vez	Leve	Acta de compromiso con copia la hoja de vida
	Segunda vez	Grave	Respectivo llamado de atención a la hoja de vida.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

Programadas en la jornada laboral.	Tercera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral
------------------------------------	-------------	-----------	---

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

<u>FALTA</u>	<u>REITERACIÓN</u>	<u>CLASIFICACIÓN DE LA FALTA</u>	<u>SANCIÓN</u>
			por Justa Causa.
11. El uso incorrecto de los elementos de protección personal y/o laboral, según corresponda al cargo. Realizar modificaciones notorias al modelo previsto por la Empresa pierda o extravié la dotación	Primera vez	Leve	Llamado de atención escrito.
	Segunda vez	Grave	Respectivo llamado de atención a la hoja de vida.
	Tercera Vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
12. Acceder o vulnerar la confidencialidad de la información de la Empresa, salvo los casos legalmente justificados. (Clasificación se realizará de acuerdo con el caso en concreto).	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención a la hoja de vida.
	Segunda Vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
13. Utilizar recursos de la Empresa en beneficio propio o apropiarse de dinero.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
14. Sustraer equipos, para beneficio personal o de terceros.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
15. Adulterar documentos de la Empresa en beneficio propio o de un tercero.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
15. Presentar documentación falsa para obtener beneficios de la Empresa.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
16. Realizar la solicitud de retiro de cesantías del respectivo fondo, con documentación falsa o simulada para obtener la entrega, o no ser destinadas para la finalidad solicitada.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
17. Violar la privacidad de compañeros de trabajo y/o clientes.	Primera vez	Leve	Llamado de Atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Tercera Vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa
18. Suplantar de cualquier forma a compañeros de trabajo en capacitaciones realizadas por la Empresa.	Primera Vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

<u>FALTA</u>	<u>REITERACIÓN</u>	<u>CLASIFICACIÓN DE LA FALTA</u>	<u>SANCIÓN</u>
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
19. Suplantar firmas no autorizadas en documentos de la Empresa.	Primera Vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
20. Mentir sobre el fallecimiento de aquellas personas que dan derecho a obtener la licencia de luto.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
21. Propiciar o promover con sus compañeros de trabajo o dentro de las instalaciones de la Empresa, prácticas no autorizadas de recaudo de dineros con fines de conformación de redes o pirámides.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa
22. Presentar información falsa en la entrevista de ingreso.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa
23. Configuración de acoso laboral.	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	Terminación unilateral del contrato laboral por justa causa.
24. Configuración comprobada de acoso sexual.	Primera vez	Gravísima	Terminación unilateral del contrato laboral por justa causa.
25. Obstaculizar de manera intencional las funciones de los compañeros en sus labores.	Primera vez	Leve	Llamado de atención con copia a la hoja de vida
	Segunda vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Tercera vez	Gravísima	Terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa.
26. Utilizar la red de Internet/Intranet dispuesta por la Empresa para el envío o recepción de mensajes con contenidos vulgares u ofensivos contra los compañeros de trabajo. Utilización de los equipos de cómputo para descarga de contenido pornográfico, virus o demás contenido que perjudique el desarrollo normal de las actividades del trabajador o afecte directamente los equipos o el funcionamiento de la Empresa.	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

<u>FALTA</u>	<u>REITERACIÓN</u>	<u>CLASIFICACIÓN DE LA FALTA</u>	<u>SANCIÓN</u>
27. Presentar inoportunamente los informes correspondientes al cargo y exigidos por la Empresa para el cumplimiento de los compromisos contractuales con el cliente.	Primera vez	Leve	Acta de compromiso con copia la hoja de vida
	Segunda vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Tercera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
28. Incumplir las políticas establecidas por la Empresa.	Primera vez	Leve	Acta de compromiso con copia la hoja de vida
	Segunda vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Tercera vez	Gravísima	Terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa.
29. Hacer uso excesivo del teléfono celular durante el horario laboral dejando de realizar sus funciones y entregas oportunamente	Primera vez	Leve	Acta de compromiso con copia la hoja de vida
	Segunda vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Tercera Vez	Gravísima	Terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa.
30. La omisión de reporte y gestión de un accidente laboral por parte del personal que incurre en el mismo.	Primera vez	Leve	Acta de compromiso con copia la hoja de vida
	Segunda vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Tercera Vez	Gravísima	Terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa.
31. Fingir una enfermedad o un accidente con el objetivo de llevar a cabo otras actividades lucrativas	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa
32. Abandonar el puesto de trabajo por períodos breves de tiempo, pero de forma recurrente	Primera vez	Leve	Acta de compromiso con copia a la hoja de vida
	Segunda vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CÓDIGO	08-TH-RIT
VERSIÓN	1
FECHA	AGOSTO DEL 2026

Tercera vez

Gravísima

Terminación Unilateral

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

<u>FALTA</u>	<u>REITERACIÓN</u>	<u>CLASIFICACIÓN DE LA FALTA</u>	<u>SANCIÓN</u>
			de Contrato Laboral por Justa Causa.
33. La no participación en las actividades relacionadas con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Convivencia Laboral sin justa causa. La no asistencia, sin justificación, de los miembros de cada Comité a las reuniones programadas. Una vez el colaborador sea elegido como miembro de alguno de estos comités no podrá renunciar a los mismos por un término de dos (2) años, cuando se volverá a convocar a nuevas elecciones. El no cumplimiento conlleva hasta la terminación unilateral del contrato.	Primera vez	Leve	Acta de compromiso con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Leve	Llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Tercera Vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Cuarta vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
34. El abuso de autoridad en caso que el empleado tenga personal a cargo. Extralimitación en sus funciones que afecte el normal desarrollo de las actividades	Primera vez	Leve	Acta de compromiso con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Tercera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
35. No seguir el conducto regular en los procedimientos establecidos por la Empresa, en cuanto a la documentación, correspondencia, formatos, a la hora de solicitar las firmas de los representantes legales, jefe inmediato y, demás trabajadores, en los documentos que sean requeridos, con el fin de gestionar lo que requiera la Empresa.	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
36. No realizar el oportuno Backup del área encargada	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CÓDIGO	08-TH-RIT
VERSIÓN	1
FECHA	AGOSTO DEL 2026

37. No acreditar oportunamente los documentos exigidos por la Dirección de Gestión del Talento Humano.	Primera vez	Leve	Llamado de atención con copia a la hoja de vida.
--	-------------	------	--

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

<u>FALTA</u>	<u>REITERACIÓN</u>	<u>CLASIFICACIÓN DE LA FALTA</u>	<u>SANCIÓN</u>
(Documentos soportes de hoja de vida, documentos para afiliaciones, evaluaciones de inducciones, documentos relacionados con el contrato laboral, actas de entrega de cargo)	Segunda vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Tercera Vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
38. No entregar en los tiempos establecidos las Evaluaciones de Desempeño.	Primera vez	Leve	Llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Tercera Vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
39. No diligenciar los formatos y actas en materia SG - SST, en los términos y tiempos requeridos al trabajador	Primera vez	Leve	Llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Tercera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
40. No participar en las Pausas activas programadas por el empleador, sin	Primera vez	Leve	Llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

justificación de tal ausencia en un porcentaje del igual o superior al 25% de las dispuestas en el mes	Tercera vez	Gravísima	Tercera vez y de manera consecutiva en caso de persistir tal omisión, terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
--	-------------	-----------	---

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

<u>FALTA</u>	<u>REITERACIÓN</u>	<u>CLASIFICACIÓN DE LA FALTA</u>	<u>SANCIÓN</u>
41. La reiteración de tres (3) retardos mensuales, cada uno de diez (10) minutos o más, en el horario de ingreso a la jornada laboral, sin justificación debidamente acreditada, independientemente de que estos se presenten de manera consecutiva o no.	Primera vez	Leve	Llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Tercera Vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
42. La inasistencia injustificada de medio día al trabajo en tres (3) ocasiones durante un mismo mes calendario, aun cuando dichas ausencias no sean consecutivas y se presenten en cualquiera de los turnos asignados.	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	por segunda vez terminación del contrato de trabajo.
43. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en tres (3) ocasiones durante un mismo mes calendario, aun cuando dichas ausencias no sean consecutivas y se presenten en cualquiera de los turnos asignados.	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	por segunda vez terminación del contrato de trabajo.
44. Faltar al respeto con sus compañeros.	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	por segunda vez terminación del contrato de trabajo.
45. Incumplir las órdenes del trabajo impartidas por GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S., sus representantes o jerárquicos.	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	por segunda vez terminación del contrato de trabajo.
46. No utilizar los elementos del trabajo, así como los elementos de protección y seguridad o la pérdida o daño de éstos por la culpa del trabajador	Primera vez	Grave	Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo, al ser considerada la reiteración una falta grave, lo anterior sin perjuicio que en caso de daño a los elementos afectados, el valor de su reposición esté a cargo

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CÓDIGO	08-TH-RIT
VERSIÓN	1
FECHA	AGOSTO DEL 2026

del trabajador.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

<u>FALTA</u>	<u>REITERACIÓN</u>	<u>CLASIFICACIÓN DE LA FALTA</u>	<u>SANCIÓN</u>
47. El no entregar las labores encomendadas en el tiempo estipulado y en las condiciones y requerimientos indicados por el empleador.	Primera vez	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo
48. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, bajo el efecto de sustancias alucinógenas o psicoactivas o ingerirlas, consumirlas o estar bajo sus efectos durante las horas laborales.	Primera vez	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo
49. El no permitir la práctica de las pruebas de alcoholimetría o de toxicología a fin de comprobar la ingesta o no de sustancias embriagantes, enervantes o alucinógenas.	Primera vez	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo
50. Sustraer, dañar, usar indebidamente, apropiarse o tomar para sí dinero, materiales o bienes pertenecientes a GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.	Primera	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo
51. Abandonar sus labores antes de ser reemplazados por su compañero, en el turno correspondiente	Primera	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo
52. Portar armas de cualquier tipo en el sitio de trabajo	Primera	Gravísima	Terminación del contrato de trabajo
53. Disminuir el ritmo de trabajo o no cumplir con las metas previamente asignadas sin justificación.	Primera vez	Grave	Llamado de atención con copia a la hoja de vida
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
54. Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la Empresa, sin la debida autorización.	Primera vez	Grave	Llamado de atención con copia a la hoja de vida
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
55. La ineptitud del trabajador para desempeñar las labores contratadas y asignadas generando errores, independiente de si causan perjuicios o no.	Primera vez	Grave	Llamado de atención con copia a la hoja de vida
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
56. Incumplir las funciones u obligaciones del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales.	Primera vez	Gravísima	Por primera vez terminación del contrato de trabajo.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

<u>FALTA</u>	<u>REITERACIÓN</u>	<u>CLASIFICACIÓN DE LA FALTA</u>	<u>SANCIÓN</u>
57. No atender, ni seguir los métodos, sistemas y procesos establecidos y avalados por la Empresa.	Primera vez	Grave	Llamado de atención con copia a la hoja de vida
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
58. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
59. Ingresar a las instalaciones de la Empresa cualquier tipo de elementos que pongan en riesgo la seguridad de las personas o instalaciones de esta.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
60. Distraer a sus compañeros en el cumplimiento de sus funciones en la jornada laboral.	Primera vez	Leve	Acta de compromiso con copia a la hoja de vida
	Segunda vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Tercera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
61. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
62. La displicencia (así sea leve), en el trato para con sus compañeros, superiores, subordinados, clientes y usuarios de la Empresa.	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
63. Fijar, remover o dañar información o material de los carteles, de la Empresa sin previa autorización.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
64. Almacenar, compartir o grabar información de la Empresa sin previa autorización.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
65. Manipular, los equipos de cómputo sin autorización escrita tanto en hardware como en software.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
66. Hacer mal uso de los elementos de trabajo o engañar al empleador para obtener un provecho para el trabajador o de un tercero.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

67. Ocultar faltas cometidas contra la Empresa por parte de algún trabajador.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
---	-------------	-----------	---

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

<u>FALTA</u>	<u>REITERACIÓN</u>	<u>CLASIFICACIÓN DE LA FALTA</u>	<u>SANCIÓN</u>
68. Rehusarse a mostrar o entregar el carné de la Empresa cuando así se lo exija el empleador o los clientes de este.	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
69. No concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupo, organizada y convocada debidamente por la Empresa.	Primera vez	Leve	Llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Tercera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
70. Incumplir las normas de higiene y seguridad industrial.	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
71. Fumar o hacer uso de sustitutos electrónicos en las dependencias de la Empresa, y/o durante la jornada laboral	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
72. Consumir o portar en el sitio de trabajo alcohol, narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicoactivas.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
73. Presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol o narcóticos o drogas enervantes.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
74. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo u orientación sexual, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición personal o social.	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
75. La adopción de acuerdos con cualquier actor de la Empresa, que cause perjuicio para uno o varios clientes o el empleador.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

76. La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas.	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la
--	-------------	-------	---

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

<u>FALTA</u>	<u>REITERACIÓN</u>	<u>CLASIFICACIÓN DE LA FALTA</u>	<u>SANCIÓN</u>
			hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
77. Las conductas constitutivas de delito o querrela relacionados con el servicio o que causen daño a la Empresa o clientes.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
78. El atentado grave a la dignidad de los superiores o compañeros de trabajo, o funcionarios de la Empresa cliente.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
79. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
80. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
81. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad a la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas leves o graves, aún de distinta naturaleza, durante un periodo de un año.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
82. Engañar a la Empresa con relación al uso y/o justificación de incapacidades, permisos, licencias, anticipos de cesantía, créditos, o demás beneficios que ésta otorgue a los trabajadores.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
83. Incurrir en conductas que impliquen agresión, desavenencia, injuria, falta de respeto o ultraje físico, verbal o moral con relación a los superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, clientes o usuarios de los servicios.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
84. Permitir o facilitar, por acción u omisión, operaciones irregulares o ilícitas.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
85. Tolerar el incumplimiento de las políticas y normas de la Empresa por parte de los empleados a su cargo.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

<u>FALTA</u>	<u>REITERACIÓN</u>	<u>CLASIFICACIÓN DE LA FALTA</u>	<u>SANCIÓN</u>
86. Cualquier clase de comportamiento escandaloso, dentro o fuera de las instalaciones de la Empresa, y que a juicio de ésta ponga en entredicho la moralidad de la Institución y su buen nombre.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
87. Afectar indebidamente las cuentas de la Empresa o de sus Empresas Clientes.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
88. La notoria falta de rendimiento que conlleve inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas y que puedan lesionar la relación comercial con los clientes.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
89. La falta de acatamiento a los superiores jerárquicos establecidos por la Empresa.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
90. No permitir los controles de seguridad que se apliquen en la Empresa.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
91. Dedicarse en el sitio de trabajo al manejo de negocios particulares, o a realizar actividades de comercio con otros trabajadores de la Empresa o con terceros, cualquiera que sea su finalidad.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
92. Aprovecharse del contacto con el usuario del servicio para fines diferentes a los que corresponden al desarrollo del objeto social de la Empresa.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
93. Modificar, sin estar autorizado, en cualquier forma, las condiciones y/o características de los productos o servicios ofrecidos o vendidos a los clientes o usuarios.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
94. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de 10 horas al mes.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
95. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
96. El quebrantamiento o violación de cualquier tipo de reserva respecto a la información de la Empresa.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

<u>FALTA</u>	<u>REITERACIÓN</u>	<u>CLASIFICACIÓN DE LA FALTA</u>	<u>SANCIÓN</u>
97. Aprovechar indebidamente, para sí o para terceros, la relación con proveedores, clientes o usuarios del servicio, en su condición de trabajador de la Empresa.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
98. Desatender procedimientos, instrucciones, normas o políticas previstas por la Empresa para el manejo y/o seguridad de procesos, operaciones, software, información y otros asuntos relacionados con el servicio, comunicados al trabajador por la Empresa, bien sea de manera personal o a través de manuales, memorandos, circulares, medios electrónicos o cualquier medio análogo.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
99. Retener injustificadamente en su poder información (en cualquier medio, sea físico o electrónico), archivos o solicitudes que haya recibido para el normal desempeño de sus funciones.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
100. Copiar, divulgar, distribuir o transferir electrónicamente o por cualquier otro medio, programas, archivos, software o manuales de propiedad o bajo licencia de la Empresa, sin previa autorización.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
101. Descompilar, usar ingeniería de reversa, desensamblar, o por cualquier otro medio reducir el software de la Empresa a una forma humanamente perceptible, sin la autorización expresa de ésta.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
102. Arrendar, prestar, vender o crear trabajos derivados basados en el software de la Empresa o en cualquier parte de ellos.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
103. Modificar, adaptar o traducir el software de la Empresa sin el previo consentimiento escrito de ésta.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
104. Prestar o informar las claves de acceso a los programas de sistemas, bien sea las personales o las de otros empleados, que se conozcan debido al oficio.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
105. Borrar los archivos del sistema que afecten la prestación de servicio.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

<u>FALTA</u>	<u>REITERACIÓN</u>	<u>CLASIFICACIÓN DE LA FALTA</u>	<u>SANCIÓN</u>
106. Destruir, mutilar o hacer desaparecer documentos de la Empresa, de sus clientes, proveedores y usuarios en general.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
107. Omitir datos o consignar datos inexactos en los informes, relaciones, balances o asientos que presente a los superiores jerárquicos o que sean solicitados por éstos.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
108. Causar daños graves en las oficinas, bodegas, material o documentos de la Empresa.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
109. Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes de la Empresa o de los bienes de terceros confiados a la misma.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
110. Retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que por razón de su oficio en la Empresa tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
111. Consumir en el lugar de trabajo licor, narcóticos o cualquier sustancia que produzca alteraciones en la conducta, o presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estas mismas sustancias, conforme al C.S.T. y al decreto 1108 de 1994.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
112. Las faltas que comprometan la seguridad o vida del paciente.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
113. No vestir la ropa de trabajo o los uniformes previstos por GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S. o no usar tales elementos de trabajo en forma adecuada.	Primera vez	Leve	Llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Tercera vez	Gravísima	Terminación Unilateral

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

<u>FALTA</u>	<u>REITERACIÓN</u>	<u>CLASIFICACIÓN DE LA FALTA</u>	<u>SANCIÓN</u>
			de Contrato Laboral por Justa Causa.
115. Para los trabajadores de la Empresa que por razón de su cargo intervengan en compras, o ampliación de contratos de toda índole: tener negocios de beneficio personal con personas u organizaciones comerciales que suministran mercancías o servicios a GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
116. Los trabajadores contemplados en el punto anterior deberán informar a la Empresa si llegan a tener conocimiento que sus cónyuges o familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tienen inversiones o interés directo o son representantes legales de personas jurídicas que sean proveedores o contratistas de la Empresa.	Primera vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
117. Aceptar dinero, obsequios, gastos de viaje, subsistencia o diversiones, o el libre uso de vehículos por parte de persona natural o jurídica que suministre o trate de suministrar mercancías,	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

<u>FALTA</u>	<u>REITERACIÓN</u>	<u>CLASIFICACIÓN DE LA FALTA</u>	<u>SANCIÓN</u>
útiles, propiedades o servicios de la Empresa.			
118. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para disminuir el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores o el de las máquinas, equipos o vehículos para que no produzcan en la cantidad y/o calidad y tiempos que determina la Empresa.	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.
	Segunda vez	Gravísima	Terminación Unilateral de Contrato Laboral por Justa Causa.
ARTÍCULO 119. El trabajador que, en razón de sus funciones, tenga bajo su responsabilidad la operación, custodia, supervisión, control o gestión de equipos biomédicos, dispositivos médicos, instrumental clínico, sistemas informáticos asistenciales o cualquier otro recurso institucional de la IPS, estará obligado a realizar de manera oportuna y diligente las verificaciones, inspecciones, controles y reportes que correspondan, así como a velar por el cumplimiento de los requisitos técnicos, normativos, de	Primera vez	Grave	Respectivo llamado de atención con copia a la hoja de vida.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CÓDIGO	08-TH-RIT
VERSIÓN	1
FECHA	AGOSTO DEL 2026

mantenimiento, calibración, habilitación y seguridad aplicables a dichos equipos y recursos.

Igualmente, deberá informar de manera inmediata a su jefe inmediato o al área competente cualquier falla, anomalía, daño, vencimiento, deterioro, incumplimiento normativo o condición que pueda afectar la seguridad del paciente, la continuidad de la prestación de los servicios de salud, el adecuado funcionamiento de los equipos o el cumplimiento de los estándares de calidad y habilitación exigidos por la normatividad vigente.

La omisión, negligencia o incumplimiento de estas obligaciones constituirá falta laboral y dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas, disciplinarias o de cualquier otra naturaleza que puedan derivarse conforme a la ley cuando la conducta genere daños o perjuicios a la IPS, a los pacientes, usuarios o terceros.

Segunda vez

Gravísima

Terminación Unilateral
de Contrato Laboral
por Justa Causa.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

Nota: La persona encargada de adelantar el proceso disciplinario podrá en el caso de las faltas leves tomar la decisión de hacer un llamado de atención verbal o un acta de compromiso, previo en el análisis de cada caso.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Para el caso de los retardos en la hora de entrada, el número de retardos mencionados se contará dentro de un periodo de un mes laboral para su respectivo descuento.

ARTÍCULO 70. Las sanciones disciplinarias no podrán consistir en penas corporales, ni lesivas de la dignidad del trabajador.

1. Todos los medios legales de prueba son admisibles para la comprobación de la falta, cuya prueba correrá por parte de la Empresa. Al trabajador que alega no haber cometido la falta o tener justificación o excusa le corresponde probar los hechos que lo exculpan.
2. El trabajador que sufra una sanción disciplinaria podrá interponer, ante quien aplicó la sanción, el recurso de apelación en un plazo máximo de tres (3) días a la fecha de la notificación, para que se reforme o modifique la sanción. Esta apelación la resolverá el superior de quien aplicó la sanción dentro de un término razonable, para lo cual elevará un acta en la cual se consignen las causales de la sanción y sobre la cual ya habrá más recursos.
3. Las sanciones deberán ser aplicadas tan pronto se compruebe o conozca la ocurrencia de la falta, a menos que sea necesario cumplir con el trámite de comprobación de faltas, o que la distancia o las condiciones de trabajo impidan al jefe inmediato conocer de la falta oportunamente.
4. Las sanciones que acarreen suspensión se empezarán a cumplir en la primera hora hábil del día siguiente a aquel en que se impuso. El trabajador suspendido no podrá estar en su lugar de trabajo, ni utilizar herramientas o equipos o maquinarias y bienes de la Empresa.
5. Mientras dure la suspensión no tendrá derecho a remuneración alguna, ni derecho al pago del descanso remunerado por días Domingos y Festivos. Además, el tiempo de suspensión no se tendrá en cuenta para contabilizar el tiempo de servicio para efecto de cesantías, vacaciones y demás prestaciones.
6. Una vez terminado el tiempo de suspensión, el trabajador debe reincorporarse.

Cuando la decisión es de despido con justa causa, el contrato de trabajo se terminará a partir de la última hora de servicio en el día en que se impuso. El trabajador tendrá derecho a sacar de la Empresa sus objetos personales, pero ninguna herramienta o equipo de propiedad de la Empresa o sus compañeros. También tendrá derecho a sus prestaciones sociales que la Empresa le entregará previas las deducciones y retenciones que el trabajador haya autorizado por escrito, a menos que, en razón de la causa del despido, la Empresa pueda retener el pago

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CÓDIGO	08-TH-RIT
			VERSIÓN	1
			FECHA	AGOSTO DEL 2026

de prestaciones y demás conceptos hasta que la Justicia decida lo pertinente (como es el caso de que el despido se debe a hurto, daños intencionales a edificios, maquinarias, equipos, bienes o revelación de secretos técnicos o comerciales con perjuicio grave para la Empresa. Artículo 250 del CST.)

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

ARTÍCULO 71.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS. Para la imposición de cualquier sanción disciplinaria o la terminación del contrato por justa causa cuando esta se asimile a una sanción, **GRUPO DE INVERSIÓN EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** agotará el siguiente procedimiento, garantizando los principios de dignidad, presunción de inocencia y derecho a la defensa:

- 1. Comunicación de apertura e imputación de cargos:** La Empresa informará al trabajador por escrito, correo electrónico o mensaje de texto, sobre el inicio del proceso. Esta comunicación debe describir de manera precisa y concreta los hechos, las conductas u omisiones que se investigan y la calificación provisional de las faltas.
- 2. Traslado de pruebas:** Junto con la citación, la Empresa deberá entregar y poner a disposición del trabajador todas y cada una de las pruebas que respaldan la investigación para que este pueda preparar su defensa. Si surgiera una prueba nueva posterior a la citación, se deberá informar al trabajador y otorgar un nuevo tiempo razonable para su análisis.
- 3. Término para la defensa:** Entre la comunicación de la investigación (con la entrega de pruebas) y la fecha de la audiencia de descargos, debe mediar un término **no inferior a cinco (5) días hábiles**, con el fin de que el trabajador pueda preparar una defensa técnica y recolectar sus propias pruebas.
- 4. Audiencia de descargos:** El trabajador tendrá derecho a ser escuchado. Durante la diligencia, podrá estar acompañado por **dos (2) representantes de la organización sindical** (si está afiliado) o, en su defecto, por **dos (2) compañeros de trabajo**. En respeto al derecho fundamental a la defensa técnica, no se podrá prohibir la asistencia de un profesional del derecho si el trabajador así lo requiere.
- 5. Decisión motivada:** La sanción o determinación adoptada por la Empresa deberá ser razonada y proporcional a la falta cometida, explicando claramente los hechos y pruebas que la sustentan. No se

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CÓDIGO	08-TH-RIT
			VERSIÓN	1
			FECHA	AGOSTO DEL 2026

podrá sancionar dos veces por la misma conducta (principio de *non bis in idem*).

6. Derecho de impugnación (Apelación): Contra la decisión de primera instancia, el trabajador podrá interponer el **recurso de apelación** dentro de los términos del Artículo 72 de este reglamento. Para garantizar la imparcialidad, el recurso será resuelto por un superior jerárquico distinto a quien impuso la sanción inicial.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Este procedimiento es de **obligatorio cumplimiento** para la terminación de contratos de aprendizaje por justa causa, dado que dicha modalidad carece de período de prueba y goza de estabilidad laboral reforzada en los términos de la ley.

ARTÍCULO 72.- DECISIONES. Las decisiones que decreten una sanción disciplinaria tienen el recurso de apelación interpuesto ante la Dirección de Gestión del Talento Humano por el trabajador, dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación del mismo.

PARÁGRAFO PRIMERO. - Las decisiones que se adopten estarán soportadas en el material probatorio, y se tomarán con aplicación de las normas y principios establecidos en este reglamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - El empleador podrá citar a los trabajadores que estime conveniente a fin de oírlos, solicitar pruebas o hacerles requerimientos verbales y/o escritos.

PARÁGRAFO TERCERO. - La Dirección de Gestión del Talento Humano y la Jurídica, al decidir un recurso que no verse sobre la terminación del contrato, jamás impondrá una sanción más gravosa que las ya determinadas.

PARÁGRAFO CUARTO. - El recurso será resuelto por el superior jerárquico de quien impuso la sanción inicial o por la Gerencia, garantizando que sea una persona distinta e imparcial a la que conoció el caso en primera instancia.

ARTÍCULO 73.- VALORACIÓN DE PRUEBAS. En los procesos disciplinarios, son admisibles los medios probatorios aceptados por la Ley, los cuales serán apreciados, valorados y ponderados, de acuerdo con la sana crítica.

ARTÍCULO 74.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CÓDIGO	08-TH-RIT
			VERSIÓN	1
			FECHA	AGOSTO DEL 2026

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** de imponer o no la sanción definitiva (Artículo 115, C.S.T.).

ARTICULO 75.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115, C.S.T.).

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.

ARTÍCULO 76.- PETICIÓN. Todos los trabajadores tienen derecho a presentar peticiones respetuosas, por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución, estos se presentan ante el líder directo del trabajador.

ARTÍCULO 77.- Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, el cargo de: Líder directo del trabajador, según corresponda, será quien los oír y resolverá.

ARTÍCULO 78.- FORMULACIÓN DE RECLAMOS. El trabajador que pretenda el reconocimiento o pago de derechos, prestaciones o cualquier otra circunstancia de carácter laboral, deberá presentar solicitud escrita ante la Dirección de Gestión del Talento Humano, expresando claramente sus pretensiones y los fundamentos en que se apoya. Quien emitirá concepto para que la Dirección General decida.

ARTÍCULO 79.- Cuando se trate de reclamos o quejas contra compañeros de trabajo o superiores jerárquicos. El trabajador interesado deberá formular solicitud por escrito ante la Dirección de Gestión del Talento Humano, con el objeto de investigar y aplicar la correspondiente sanción disciplinaria.

En todo caso, las quejas de carácter anónimo tendrán trámite en base a lo estipulado en el artículo 98 del presente reglamento.

ARTÍCULO 80.- PRESTACIONES SOCIALES LEGALES Y EXTRALEGALES. **GRUPO DE INVERSIÓN EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, dará estricto cumplimiento a las disposiciones legales vigentes sobre las prestaciones sociales para sus trabajadores, **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, no tiene, ni reconoce ninguna prestación social extralegal.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CÓDIGO	08-TH-RIT
			VERSIÓN	1
			FECHA	AGOSTO DEL 2026

ARTÍCULO 81.- PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas a la relación jurídico-laboral entre los trabajadores y **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, se aplicarán las más favorables al trabajador.

LEY 1010 DE 2006

ACOSO LABORAL: DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS.

ARTÍCULO 82.- DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

ARTÍCULO 83.- MODALIDADES. Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 del 2006, las siguientes: el Maltrato Laboral, la Persecución Laboral, la Discriminación laboral, el Entorpecimiento Laboral, la Inequidad Laboral y la Desprotección Laboral.

ARTÍCULO 84.- CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el Artículo 66.

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

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

ARTÍCULO 85.- CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en conforme al principio constitucional de obediencia debida;
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**
6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CÓDIGO	08-TH-RIT
			VERSIÓN	1
			FECHA	AGOSTO DEL 2026

dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los Artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los Artículos 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los trabajadores privados.

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

ARTÍCULO 86.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 87.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Implementar campañas para prevenir las conductas contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de boletines informativos o circulares, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Diseñar actividades que faciliten la libertad de los trabajadores, para denunciar las conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral, así como para que formulen recomendaciones constructivas para evitar la configuración

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CÓDIGO	08-TH-RIT
			VERSIÓN	1
			FECHA	AGOSTO DEL 2026

del acoso laboral y otros hostigamientos, previstos en la Ley 1010 de 2006.

3. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes,
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 88.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, tendrá un Comité Convivencia Laboral, integrado en forma bipartita, por representante(s) de los trabajadores que será elegido entre los miembros del comité paritario de salud ocupacional que actúen en representación de los trabajadores, y representante (s) del empleador o su delegado.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar cuando lo considere procedente la vida laboral de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Estudiar en forma confidencial cuando lo considere procedente, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

- d) Formular a la administración, las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas.
 - e) Formular las proposiciones que considere necesarias para prevenir la existencia del acoso laboral.
 - f) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez cada dos meses, y en cada sesión se revisarán los casos que por decisión de la mayoría deban ser evaluados al interior del comité, con el fin de formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral en la empresa las situaciones presentadas.
 4. Los casos seleccionados por el Comité, podrán ser analizados escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas, promoviendo entre los involucrados compromisos de convivencia.
 5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare en forma mayoritaria que es conveniente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y la Dirección Ejecutiva a los funcionarios o trabajadores competentes de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
 6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

DIRECTRICES PARA EL USO RESPONSABLE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 89.- Obligaciones especiales del trabajador.

Son deberes especiales de todos los trabajadores, respecto al tratamiento de datos personales y la seguridad de la información, los siguientes:

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CÓDIGO	08-TH-RIT
			VERSIÓN	1
			FECHA	AGOSTO DEL 2026

1. **Custodia y reserva:** Guardar estricta reserva y confidencialidad sobre todos los datos personales (de clientes, proveedores, contratistas y compañeros de trabajo) a los que tenga acceso en ejercicio de sus funciones, incluso después de terminada la relación laboral.
2. **Finalidad del tratamiento:** Utilizar los datos personales única y exclusivamente para los fines autorizados por la Empresa y para el cumplimiento de las funciones propias de su cargo.
3. **Reporte de incidentes:** Informar de manera inmediata al Oficial de Privacidad o a su jefe inmediato, cualquier sospecha o certeza de violación de seguridad, pérdida, alteración, acceso no autorizado o fuga de información.
4. **Capacitación:** Asistir y participar activamente en las capacitaciones que la Empresa programe sobre protección de datos personales y seguridad de la información.

ARTÍCULO 90.- Prohibiciones especiales al trabajador.

Se prohíbe terminantemente a los trabajadores:

1. **Tratamiento no autorizado:** Recolectar, almacenar, usar, circular o suprimir datos personales sin que medie una autorización previa, expresa e informada del titular, o sin instrucción directa de la Empresa.
2. **Extracción de información:** Copiar, reproducir, transmitir, enviar por correo electrónico personal o de terceros, o descargar en dispositivos de almacenamiento masivo no autorizados (USB, discos duros externos, nubes personales), bases de datos o información confidencial de la Empresa.
3. **Uso comercial o personal:** Utilizar las bases de datos de la Empresa para beneficio propio, de terceros, o para fines comerciales, políticos o personales ajenos al objeto social de la compañía.
4. **Compartir credenciales:** Compartir, ceder o descuidar las claves de acceso, usuarios y contraseñas asignadas para el ingreso a los sistemas informáticos de la Empresa. El uso de las credenciales es personal e intransferible.
5. **Alteración de datos:** Modificar, alterar, falsear o borrar registros de datos personales sin la debida autorización o justificación procedimental de su cargo.
6. **Datos sensibles:** Incluir expresamente datos sensibles en salud, historias clínicas, diagnósticos, imágenes diagnósticas y resultados de laboratorio.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CÓDIGO	08-TH-RIT
			VERSIÓN	1
			FECHA	AGOSTO DEL 2026

POLITICA DE DESCONEXION LABORAL

ARTÍCULO 91.- La presente Política de Desconexión Laboral tiene por objeto garantizar el derecho de los trabajadores de **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.** a disfrutar de manera efectiva de su tiempo de descanso, permisos, licencias, vacaciones y demás espacios destinados a la vida personal y familiar, mediante la regulación de las comunicaciones y requerimientos laborales efectuados fuera de la jornada ordinaria de trabajo, en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 y las demás disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 92.- La presente política será aplicable a todos los trabajadores vinculados a **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**, cualquiera sea la modalidad de contratación o el lugar donde desarrollen sus funciones, sin perjuicio de las excepciones previstas en la legislación vigente.

ARTÍCULO 93.- Los trabajadores tienen derecho a no atender llamadas telefónicas, mensajes de texto, correos electrónicos, videollamadas, comunicaciones por aplicaciones de mensajería instantánea o cualquier otro medio físico o tecnológico relacionado con asuntos laborales, una vez finalizada su jornada ordinaria de trabajo, durante los descansos obligatorios, permisos, licencias, vacaciones y demás períodos en los cuales no exista obligación de prestar el servicio.

En consecuencia, la empresa procurará abstenerse de impartir órdenes, solicitar información, requerir respuestas inmediatas o asignar actividades laborales durante dichos períodos, salvo en los casos expresamente autorizados por la ley.

Artículo 94. Lineamientos para el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Con el propósito de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión laboral, se establecen los siguientes lineamientos:

- a) Las comunicaciones laborales deberán realizarse preferentemente dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
- b) El envío de correos electrónicos, mensajes instantáneos o cualquier otra comunicación fuera del horario laboral no implicará obligación de lectura o respuesta inmediata por parte del trabajador.
- c) Los jefes, coordinadores y demás trabajadores con personal a cargo

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CÓDIGO	08-TH-RIT
			VERSIÓN	1
			FECHA	AGOSTO DEL 2026

deberán planificar las actividades laborales de manera que se respete el tiempo de descanso de los trabajadores.

d) Las reuniones virtuales o presenciales deberán programarse dentro de la jornada laboral, salvo que exista acuerdo legalmente válido o se trate de alguna de las excepciones previstas en la ley.

e) Ningún trabajador podrá ser objeto de represalias, evaluaciones desfavorables o medidas disciplinarias por ejercer su derecho a la desconexión laboral.

ARTÍCULO 95.- Las disposiciones contenidas en la presente política no serán aplicables en los casos previstos por la Ley 2191 de 2022 y demás normas que la modifiquen o sustituyan, especialmente respecto de:

a) Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

b) Aquellas situaciones de fuerza mayor, caso fortuito o circunstancias excepcionales en las cuales resulte indispensable contactar al trabajador para evitar perjuicios graves a la empresa, atender situaciones que comprometan la continuidad del servicio, prevenir riesgos para la seguridad de las personas, proteger bienes o cumplir obligaciones legales de atención inmediata.

En estos eventos, el contacto deberá limitarse estrictamente a la atención de la situación excepcional que lo origine.

ARTÍCULO 96.- GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S. se compromete a:

a) Promover una cultura organizacional orientada al respeto por los tiempos de descanso.

b) Informar a todos los trabajadores sobre el contenido de la presente política.

c) Adoptar medidas administrativas que favorezcan la adecuada planificación de las actividades laborales.

d) Sensibilizar a quienes ejercen funciones de dirección y supervisión respecto de la importancia del respeto al derecho de desconexión laboral.

e) Garantizar que el ejercicio de este derecho no genere consecuencias negativas para los trabajadores.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

ARTÍCULO 97.- Los trabajadores deberán:

- a) Cumplir oportunamente las funciones asignadas durante su jornada laboral.
- b) Utilizar responsablemente las herramientas tecnológicas suministradas por la empresa.
- c) Informar oportunamente cualquier situación que pueda afectar el adecuado ejercicio del derecho a la desconexión laboral.
- d) Abstenerse de generar comunicaciones laborales innecesarias fuera de la jornada respecto de otros trabajadores, salvo cuando se trate de las excepciones previstas en este reglamento.

ARTÍCULO 98.- Todo trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá presentar la correspondiente queja de manera escrita, verbal o mediante los canales institucionales dispuestos por la empresa, directamente o de forma anónima cuando las circunstancias así lo ameriten.

Las quejas podrán dirigirse al área de Gestión Humana, al representante legal o al funcionario que haga sus veces, sin que ello genere represalias o afectaciones para el trabajador.

ARTÍCULO 99.- Recibida la queja, la empresa adelantará el siguiente procedimiento:

- a) Registro de la queja y verificación preliminar de los hechos.
- b) Notificación a las personas involucradas cuando ello sea procedente.
- c) Recepción de las explicaciones y elementos de prueba correspondientes.
- d) Evaluación objetiva de los hechos respetando el debido proceso.
- e) Implementación de mecanismos de solución del conflicto cuando resulte procedente.
- f) Adopción de las medidas correctivas necesarias para garantizar la cesación de la conducta.
- g) Seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos y verificación de la efectividad de las medidas implementadas.

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		CÓDIGO	08-TH-RIT
			VERSIÓN	1
			FECHA	AGOSTO DEL 2026

Todo el procedimiento se desarrollará respetando los principios de confidencialidad, imparcialidad, debido proceso y buena fe.

ARTÍCULO 100.- Ningún trabajador podrá ser objeto de sanciones, discriminación, represalias, disminución de beneficios, modificaciones desfavorables de sus condiciones laborales o cualquier otra medida adversa por presentar una queja relacionada con la vulneración del derecho a la desconexión laboral o por ejercer el derecho reconocido en la presente política.

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 101.- Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente Reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la Resolución aprobatoria (Artículo 120, C.S.T.). (Derogado por el art. 22 de la ley 1429 de 2010. Ya no es necesario el trámite de la aprobación, simplemente se publica en el lugar de trabajo).

VIGENCIA

ARTÍCULO 102.- El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (Artículo 121, C, S, T.).

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 103.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido **GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.**,

CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 104.- No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las

 CENTRO ONCOLÓGICO DEL LLANO	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	08-TH-RIT
		VERSIÓN	1
		FECHA	AGOSTO DEL 2026

disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, C.S.T.).

FECHA: JUNIO 22 DE 2026

DIRECCIÓN: **CR 36 34 57 61 BRR SISA**

LT BARZAL

VILLAVICENCIO - DEPARTAMENTO

DEL META

GRUPO DE INVERSION EN SECTOR SERVICIOS S.A.S.

NIT. 900.862.112-1

R/L. JAVIER CAMILO GARCIA BARBOSA

C.C. 1.121.935.303 de Villavicencio

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN	FECHA	ELABORADO POR	APROBADO POR
1	Elaboración del documento.	Agosto 2026	Geraldine Torres Vanegas	Bernardo Rendón Giraldo