

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE ENDOVIDEO 2000 LTDA.

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. OBJETO Y ALCANCE. El presente Reglamento Interno de Trabajo prescribe las condiciones a las que se sujetan ENDOVIDEO 2000 LTDA y sus trabajadores, haciendo parte integral de los contratos individuales de trabajo, tanto escritos como verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores. Su aplicación es obligatoria para la IPS y para todos sus trabajadores, sin excepción.

ARTÍCULO 2º. DOMICILIO Y PRINCIPIOS. ENDOVIDEO 2000 LTDA con domicilio Calle 18 AN N° 5 – 20 Barrio La Estancia a Consultorios 513, 525 y 528 de la ciudad de Popayán y a sus disposiciones quedan sometidas 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. Su aplicación es obligatoria para ENDOVIDEO 2000 LTDA y para todos sus trabajadores, sin excepción. Este reglamento se fundamenta en los principios constitucionales, legales y jurisprudenciales que rigen las relaciones laborales en Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo (CST), las leyes especiales que rigen el sector salud, y los convenios de la OIT ratificados por Colombia.

ARTÍCULO 3º. DEFINICIONES. Para efectos del presente reglamento, se entenderá por:

- **IPS:** ENDOVIDEO 2000 LTDA
- **Trabajador(es):** Toda persona natural que presta un servicio personal a la IPS bajo continuada subordinación o dependencia y mediante el pago de un salario.
- **Contrato de Trabajo:** Acuerdo mediante el cual el trabajador se obliga a prestar un servicio a ENDOVIDEO 2000 LTDA bajo la continua dependencia o subordinación de esta, y ENDOVIDEO 2000 LTDA se obliga a pagarle una remuneración o salario.
- **Jornada Laboral:** Tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de ENDOVIDEO 2000 LTDA para la ejecución de sus labores.
- **Horas Extras:** Horas trabajadas más allá de la jornada ordinaria o la jornada máxima legal.
- **Días de Descanso:** Días no laborales remunerados, tales como domingos y festivos.
- **Vacaciones:** Descanso remunerado al que tiene derecho el trabajador por cada año de servicios.
- **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.

CAPÍTULO II: ADMISIÓN DE TRABAJADORES, PERIODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 4º. REQUISITOS DE ADMISIÓN. Quien aspire a ser contratado por ENDOVIDEO 2000 LTDA deberá presentar la documentación requerida por el Departamento de Talento Humano o quien haga sus veces, incluyendo, pero no limitado: **a)** Original y dos (2) Fotocopias de la Cédula de Ciudadanía legibles y ampliadas. **b)** Tres (3) Fotografías recientes. **c)** Original y fotocopia del diploma y del acta de grado de los estudios realizados (bachillerato, técnicos, tecnólogos, universitarios, especialización y todos aquellos certificados que tengan relación con el desarrollo de sus competencias) y si actualmente está estudiando el certificado de estudios. **d)** Original y Fotocopia de las Certificaciones Laborales de las entidades donde haya trabajado, especificando cargo, fecha de ingreso, fecha de retiro, salario. **e)** Certificación de Afiliación expedida

por su Fondo de Pensiones (A.F.P.). (Si aplica). **f)** Certificación de Afiliación a la Entidad Promotora de Salud (E.P.S) o a la ARL. (Si aplica). **g)** Copia del Certificado Judicial y Certificado de Antecedentes Disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación. **h)** Participar en el proceso de selección definido por ENDOVIDEO 2000 LTDA. **i)** Certificado del Empleador anterior en que consten los siguientes datos: cargo desempeñado, tiempo de servicio y salario devengado. **h)** Dos (2) certificaciones escritas de persona o institución conocida en el gremio, sobre su cargo, experiencia y capacidad. **k)** ENDOVIDEO 2000 LTDA exigirá al aspirante los exámenes médicos que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad. Tanto los gastos por el examen médico de ingreso como de retiro del trabajador serán sufragados por el empleador. **PARÁGRAFO 1:** Cuando se hayan completado los requisitos anteriores, ENDOVIDEO 2000 LTDA decidirá autónomamente, si es o no el caso de admitir al aspirante. **PARÁGRAFO 2:** Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreu grafía Pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en la misma. (Resolución 13824 de 1989). **PARÁGRAFO 3:** No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, según los Decretos 2090 de 2003 y 1835 de 1994, expedidos por el Ministerio del Trabajo. **PARÁGRAFO 4:** No se podrá exigir la libreta militar (Artículo 111 Decreto 2150 de 1995). **PARÁGRAFO 5:** Si a juicio de ENDOVIDEO 2000 LTDA el aspirante no cumple los requisitos establecidos para el cargo, así se le informará, sin que en ningún caso le asista derecho al aspirante a obtener certificación sobre el resultado de exámenes o evaluaciones, ni a exigir a ENDOVIDEO 2000 LTDA explicación sobre su determinación. **PARÁGRAFO 6: VERACIDAD DE LA INFORMACIÓN.** El aspirante, con el lleno de la solicitud y el aporte de la hoja de vida con los requerimientos ya relacionados, declara que toda la información suministrada es verdadera y que no ha omitido u ocultado ningún dato que pueda ser relevante o determinante para la decisión de su contratación por parte de ENDOVIDEO 2000 LTDA. La Información allegada podrá ser verificada por EL HOGAR, y en caso de encontrarse que dicha información carece de veracidad o es inconsistente, se prescindirá del currículum del aspirante. Si una vez perfeccionado el contrato de trabajo, ENDOVIDEO 2000 LTDA advierte que hubo por parte del trabajador inexactitud en los datos o en la información consignada por él al solicitar el empleo, presentación de documentos falsos o alterados, u ocultamiento de información relevante, tal como antecedentes penales o disciplinarios, entre otros, tal situación, será considerada como una falta grave a este reglamento y dará lugar a la inmediata terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador. ENDOVIDEO 2000 LTDA se reserva el derecho de realizar las investigaciones necesarias para establecer la veracidad de los antecedentes e historial del aspirante. **PARAGRAFO 6: PRERROGATIVA.** ENDOVIDEO 2000 LTDA se reserva, en todo momento, la potestad de contratar o no al solicitante, y sólo contraerá obligaciones una vez celebrado el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 5º. PERIODO DE PRUEBA. ENDOVIDEO 2000 LTDA, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él en la etapa inicial del contrato, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de ENDOVIDEO 2000 LTDA, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (art. 76, C.S.T). El período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, sin exceder en ningún caso los dos (2) meses. Durante este período, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, sin previo aviso, ni indemnización alguna.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo. En todo caso, ENDOVIDEO 2000 LTDA deberá fundamentar la falta de competencia del trabajador para desempeñar el cargo para el que fue contratado (Sentencia T-978 del 2004 Corte Constitucional) cuando decida dar por terminado el contrato durante el periodo de prueba.

Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de ENDOVIDEO 2000 LTDA, con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley (artículo 80, C.S.T.).

ARTÍCULO 6º. CLASES DE CONTRATOS. ENDOVIDEO 2000 LTDA podrá celebrar con sus trabajadores los siguientes tipos de contratos:

- Contrato a término indefinido.
- Contrato a término fijo.
- Contrato por obra o labor determinada.
- Contrato ocasional, accidental o transitorio.
- Contrato de aprendizaje (conforme a la normatividad del SENA). Las condiciones específicas de cada tipo de contrato se regirán por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.

CAPÍTULO III: JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS

ARTÍCULO 7º. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO. La jornada ordinaria de trabajo en la IPS es la convenida por las partes y está regulada por la Ley 2101 de 2025. Esta norma modificó el Código Sustantivo del Trabajo para reducir la jornada máxima legal de forma gradual, pasando de las históricas 48 horas a 42 horas semanales. Son días laborables para el personal los días de lunes a viernes. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan:

Lunes a sábado

Mañana: 7:00 a.m. a 12:00 m.

Hora de almuerzo: 12:00 m. a 2:00 p.m. Tarde: 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

PARAGRAFO 1. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta de ENDOVIDEO 2000 LTDA, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

PARAGRAFO 2. De acuerdo con las necesidades de la dinámica de proceso y servicios, la jornada laboral de los trabajadores, se organizará dentro del horario antes descrito, sin que se exceda de la jornada máxima legal.

ARTÍCULO 8º. JORNADA MÁXIMA LEGAL Y REDUCCIÓN GRADUAL. La jornada máxima legal será la establecida en el Código Sustantivo del Trabajo y demás leyes complementarias Ley 2101 de 2025 y Ley 2466 de 2025.

Del horario anterior quedan exceptuados:

- 1) los menores de edad, cuya jornada en ningún caso excederá de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y dos (42) horas semanales.
- 2) Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, cuya jornada ordinaria podrá ser hasta de nueve (9) horas diarias.

En cumplimiento de la Ley 2101 de 2025, la jornada máxima legal se reducirá gradualmente de 48 a 42 horas semanales, de la siguiente manera:

- A partir del 15 de julio de 2024: 46 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2025: 44 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2026: 42 horas semanales. ENDOVIDEO 2000 LTDA informará los horarios específicos y la distribución de la jornada de cada trabajador, según las necesidades del servicio y la ley, a través de los medios de comunicación internos.

PARAGRAFO: La reducción de la jornada no implica, bajo ninguna circunstancia, la disminución de la remuneración salarial ni prestacional de los trabajadores, ni exonera de sus obligaciones en materia de salud y pensión.

ARTÍCULO 9º. HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO, DOMINICAL Y FESTIVO. Ley 2466 de 2025.

- **Horas Extras:** El trabajo suplementario (lo que excede la jornada máxima legal de 44 horas hasta julio, o 42 horas después de julio) se paga así:
- Extra Diurna (6:00 a. m. – 7:00 p. m.): 25% de recargo.
- Extra Nocturna (7:00 p. m. – 6:00 a. m.): 75% de recargo.
- El trabajo suplementario o de horas extras, sean diurnas o nocturnas, no podrá exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales. No se podrán laborar horas extras cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias. El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- **Trabajo Nocturno:** Es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) del día siguiente. El trabajo nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- **Trabajo Dominical y Festivo:** La reforma laboral establece un incremento progresivo del recargo por trabajar en días de descanso obligatorio hasta llegar al 100%. En 2026, el porcentaje depende de la fecha: 1 de enero al 30 de junio 80%. Del 1 de julio al 31 de diciembre 90%. En caso de que el domingo coincida con otro día de descanso remunerado, el trabajador solo tendrá derecho al recargo establecido en el numeral anterior. El objetivo es llegar al 100% de recargo el 1 de julio de 2027.
- **Compensatorio:** Por cada domingo o festivo trabajado, el trabajador tendrá derecho a un día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente, o a la remuneración adicional correspondiente según la ley.

ARTÍCULO 10º. DESCANSO DURANTE LA JORNADA. Durante la jornada de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a los descansos para alimentación y descanso, de acuerdo con los horarios establecidos por ENDOVIDEO 2000 LTDA y las necesidades del servicio, los cuales no hacen parte de la jornada laboral efectiva.

ARTÍCULO 11º. DESCONEXIÓN LABORAL. En cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, la IPS garantiza el derecho de los trabajadores a la desconexión laboral, es decir, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para fines laborales, fuera de la jornada ordinaria o pactada, ni en sus periodos de vacaciones o licencias. Se establecerán mecanismos internos para proteger el goce efectivo de este derecho y se adoptarán medidas que lo restablezcan en caso de vulneración.



4. Gestión del Riesgo Psicosocial: Implementar de forma obligatoria la medición de la batería de riesgo psicosocial y ejecutar planes de intervención para prevenir el agotamiento laboral (Burnout).
5. Implementar la estrategia de Primeros **Auxilios Psicológicos (PAP)**: intervención inmediata que realiza ENDOVIDEO 2000 LTDA para ayudar a un colaborador a recuperar la estabilidad emocional tras un evento crítico (un paciente crítico, un fallecimiento difícil, o un pico de estrés laboral). Cuando un compañero o subordinado sufra una crisis emocional, cualquier líder o colega capacitado debe seguir la ruta definida:
6. Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
7. Entornos Saludables. Mantener al interior de las instalaciones las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el lugar de trabajo.
8. Cultura del Reporte: Investigar accidentes y enfermedades laborales, promoviendo el reporte de eventos laborales

ARTÍCULO 20º. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SG-SST.

- Todos los trabajadores están obligados a participar en las actividades del SG-SST y a cumplir las normas, procedimientos e instrucciones de seguridad establecidas por ENDOVIDEO 2000 LTDA.
- Participar en las actividades de capacitación y reentrenamiento en SG- SST.
- Usar y mantener adecuadamente los EPP suministrados.
- Informar sobre cualquier condición o acto inseguro en el lugar de trabajo.
- Colaborar en la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Cumplir con todas las normas, procedimientos y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la IPS.

CAPÍTULO VII: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 21º. OBLIGACIONES ESPECIALES DE ENDOVIDEO 2000 LTDA. Además de las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, son obligaciones especiales de ENDOVIDEO 2000 LTDA:

- Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y elementos necesarios para la realización de las labores.
- Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del derecho al sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales de carácter temporal y en el caso de la muerte de un familiar.
- Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado.
- Implementar mecanismos de prevención del acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio para atender las quejas que pudieran presentarse.

ARTÍCULO 22º. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES. Además de las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, son obligaciones especiales de los trabajadores:

- Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del presente reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular o general le imparta ENDOVIDEO 2000 LTDA o sus representantes, según el orden jerárquico.
- No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda causar perjuicios a ENDOVIDEO 2000 LTDA.
- Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas no utilizadas.
- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- Prestar la colaboración debida en caso de calamidad doméstica o peligro inminente que afecten a ENDOVIDEO 2000 LTDA o a sus compañeros.
- Observar las medidas preventivas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades y ENDOVIDEO 2000 LTDA.
- Mantener el orden y la disciplina en el sitio de trabajo.
- Utilizar adecuadamente los recursos tecnológicos y de información de ENDOVIDEO 2000 LTDA.

ARTÍCULO 23º. PROHIBICIONES ESPECIALES A ENDOVIDEO 2000 LTDA. Además de las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, se prohíbe a ENDOVIDEO 2000 LTDA:

- Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización escrita de estos, o sin mandamiento judicial.
- Obligar a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o provisiones que establezca ENDOVIDEO 2000 LTDA.
- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este.
- Realizar o permitir todo acto de acoso laboral que vulnere los derechos fundamentales de los trabajadores.

ARTÍCULO 24º. PROHIBICIONES ESPECIALES A LOS TRABAJADORES. Demás de las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, se prohíbe a los trabajadores:

- Sustraer de ENDOVIDEO 2000 LTDA útiles de trabajo o materias primas elaboradas o en proceso de elaboración sin permiso.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas narcóticas o enervantes, o consumir dichas sustancias durante la jornada laboral o en las instalaciones de ENDOVIDEO 2000 LTDA.
- Guardar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que ENDOVIDEO 2000 LTDA autorice para la defensa de sus bienes, con los respectivos permisos.
- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de ENDOVIDEO 2000 LTDA.
- Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su paralización.
- Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo sin permiso de ENDOVIDEO 2000 LTDA.
- Ejecutar actividades que puedan poner en riesgo la seguridad de los pacientes, compañeros o propias, o que afecten la confidencialidad de la información.
- Utilizar los equipos informáticos y de comunicación de ENDOVIDEO 2000 LTDA para fines personales que afecten el desempeño laboral o que sean contrarios a la ley o a la moral.

CAPÍTULO VIII: MEDIDAS DISCIPLINARIAS, RECLAMOS Y PROCEDIMIENTOS

ARTÍCULO 25º. SANCIONES DISCIPLINARIAS: ENDOVÍDEO 2000 LTDA no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas las establecidas en pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales, reglamento interno de trabajo o en los contratos individuales de trabajo. El empleador ha puesto en conocimiento de los trabajadores el cuadro donde se contempla la escala de faltas y sanciones disciplinarias y no ha habido objeción de alguna parte de estos por lo cual se entiende aceptada la escala de faltas y sanciones (Sentencia C-934 de 2004).

ARTÍCULO 26º. La facultad para adelantar el procedimiento de comprobación de faltas y para la aplicación de sanciones está reservada al ADMINISTRADOR.

ARTÍCULO 27. CALIFICACIÓN: Para la calificación de levedad o gravedad, el superior jerárquico tendrá en cuenta el tipo de falta, la reincidencia en la falta, el ánimo o voluntad del trabajador en evitar los efectos dañinos de la falta, la forma como quedan afectados los bienes materiales, equipos e infraestructura física o los derechos, el prestigio, la autoridad e intereses de ENDOVÍDEO 2000 LTDA conforme a los principios y filosofía orientadores, o la forma como afectan la moral, las buenas costumbres, la estabilidad y orden de ENDOVÍDEO 2000 LTDA, sus directivas, proveedores y clientes. Así mismo, tomará si la falta causó o no perjuicios materiales o inmateriales.

ARTÍCULO 28. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Las sanciones disciplinarias que ENDOVÍDEO 2000 LTDA puede aplicar a los trabajadores, según la gravedad de la falta, son:

- **Amonestación escrita:** Para faltas leves.
- **Suspensión del trabajo sin remuneración:** Para faltas graves, por un término no superior a ocho (8) días por la primera vez y no superior a dos (2) meses en caso de reincidencia.
- **Terminación del contrato de trabajo con justa causa:** Para faltas graves, de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 29º. La negligencia, imprudencia o falta de cuidado serán sancionadas de acuerdo con el avalúo del daño, teniendo en cuenta las circunstancias en que ocurrió el hecho.

ARTÍCULO 30. La reincidencia en número determinado de faltas leves, según su entidad, será considerada como falta grave.

ARTÍCULO 31. La calificación de la gravedad o levedad de las faltas la hará el ADMINISTRADOR, basándose en las informaciones y explicaciones del trabajador o de los testigos, el nivel socio- cultural del trabajador y su capacidad para entender lo que ha hecho. Una falta leve podrá ser considerada grave cuando quiera que el trabajador la cometa en contra de expresa prohibición de su jefe, no haga nada por evitar la reincidencia o cuando sea manifiesta la mala intención. A su vez, una falta grave podrá ser atenuada cuando el trabajador trata de evitar sus efectos dañinos o demostró deseos de resarcir el daño.

CAPITULO IX: FALTAS U OFENSAS QUE AFECTEN EL SERVICIO.

ARTÍCULO 32. El retardo hasta diez (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin causa plenamente justificada, a la anticipación de la hora de salida sin autorización del director (a), se sancionará así: Por la 1ª vez, con un llamado de atención verbal por parte del ADMINISTRADOR, quien dejará constancia de ello por escrito.

Por la 2ª vez, Cuando no cause perjuicio de consideración Endovideo 2000 LTDA, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida.

Por la 3ª vez, Una multa equivalente a la (5) quinta parte del salario de un (1) día. Por la 4ª vez, suspensión en el trabajo por el termino de tres (3) días.

El valor de las multas se abonará a cuenta especial destinada exclusivamente al otorgamiento de estímulos a los trabajadores en premios o regalos para los trabajadores de ENDOVÍDEO 2000 LTDA que más puntual o eficientemente cumplan con sus obligaciones. La imposición de una multa no impide que se prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

ARTÍCULO 33. La falta total al trabajo en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente. Cuando no cause perjuicio de consideración a ENDOVÍDEO 2000 LTDA da lugar a:

Por la 1ª suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días

Por la 2ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días

ARTÍCULO 34. La violación por parte del trabajador, de sus obligaciones o prohibiciones contractuales, legales o reglamentarias, o según las instrucciones que haya revivida de la JUNTA DE SOCIOS, cuando su carácter no revista tal gravedad que constituya justa causa despido. Determinar la suspensión en el trabajo así:

Por la 1ª vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días

En caso de reincidencia, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

ARTÍCULO 35. La inejecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias y el desobedecimiento a órdenes precisas de trabajo impartidas por un superior o jefe, siempre y cuando no constituya un acto grave de indisciplina:

Por 1ª vez, suspensión hasta por tres (3) días.

Por la 2ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días.

ARTÍCULO 35. La disminución intencional del ritmo de trabajo, la interrupción transitoria del trabajo haciendo motines o protestas sin haber agotado el trámite legal para la suspensión de servicios:

Por la 1ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días para los partícipes no promotores. Los promotores cometen falta grave.

ARTÍCULO 36. El retiro del trabajador de su puesto de trabajo, antes de la hora de terminación del turno siguiente o de que el trabajador sustituto le reciba, sin justificación suficiente y siempre que no cause perjuicios graves a ENDOVÍDEO 2000 LTDA, se sanciona:

Por la 1ª vez, llamada de atención por escrito. Por la 2ª vez, suspensión hasta por cinco (5) días.

ARTICULO 37. Retirarse del punto de trabajo o dejar de atender directa y personalmente la labor encomendada, sin autorización expresa del superior jerárquico:

Por la 1ª vez, llamada de atención por escrito Por la 2ª vez, suspensión hasta por cinco (5) días

ARTICULO 38. Cualquier violación leve a las prohibiciones y obligaciones establecidas en este reglamento, siempre y cuando no contemple violencia o desacato a orden superior o no haya causado perjuicios graves, se sanciona:

Por la 1ª vez, suspensión hasta por dos (2) días. Por la 2ª vez, suspensión hasta por cinco (5) días.

ARTICULO 39. Alterar el orden y la paz en el sitio de trabajo bien sea por juegos, chanzas, bromas o bien por medio de actos violentos o disputas verbales con otros trabajadores, con sus superiores, con proveedores y alumnos o visitantes, o con personas extrañas a la organización de tal forma que las labores normales se afecten temporalmente, se sanciona:

Por la 1ª vez, suspensión hasta por tres (3) días.

ARTICULO 40. Violar las normas de seguridad industrial, contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo, dejando desechos de materias primas o aceites, grasas, tintas, solventes, descuidando el mantenimiento o el equilibrio de maquinarias, elementos o equipos, creando riesgos de accidentes de trabajo para sí o para sus compañeros; incumpliendo las medidas de prevención de accidentes y enfermedades al no usar el equipo de seguridad recomendado desde el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se sanciona:

La 1ª vez, con suspensión hasta por tres (3) días.

La 2ª vez, se considera falta grave. Si la violación o incumplimiento de las medidas de prevención causa grave perjuicio a las personas o las cosas, se considera falta grave.

ARTICULO 41. Causar daños en equipos, máquinas o en elementos, bienes o documentos del Endovideo 2000 LTDA o de otros trabajadores o de proveedores por descuido o negligencia sin que se corrija a tiempo dará lugar a:

Por la 1ª vez, llamada de atención por escrito.

Por la 2ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días

Si es intencional, se considera falta grave.

ARTICULO 42. Enfrentarse en disputa verbal con un superior, con compañeros de trabajo, proveedores o alumnos aún por razones técnicas o de trabajo llegando al irrespeto en el trato, se sanciona:

Por la 1ª vez, con suspensión hasta por ocho (8) días Por la 2ª vez, por ser reincidencia, es falta grave.

Si el enfrentamiento o negativa constituye un acto grave de indisciplina, es falta grave por la primera vez.

ARTICULO 43. Hacer afirmaciones falsas, injuriosas o maliciosas sobre EL HOGAR, sus directivos y alumnos; atentar de palabra contra el honor y buena honra de directivos o compañeros de trabajo y alumnos; actuar en forma desleal con ENDOVÍDEO 2000 LTDA favoreciendo los intereses de la competencia

Por la 1ª vez, suspensión hasta por cinco (5) días

Por a 2ª vez, se considera falta grave a menos que en si misma sea de naturaleza grave

ARTICULO 44. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. Antes de aplicar una sanción disciplinaria, ENDOVÍDEO 2000 LTDA garantizará el debido proceso al trabajador, que incluye:

- **Comunicación Escrita:** El trabajador será informado por escrito sobre la falta que se le imputa, con indicación de la fecha, hora y lugar de la presunta ocurrencia, así como la norma infringida.
- **Descargos:** Se concederá al trabajador un plazo razonable (mínimo dos (2) días hábiles) para que presente sus descargos por escrito y/o de forma verbal.
- **Pruebas:** Se le permitirá al trabajador presentar y solicitar pruebas a su favor.
- **Análisis y Decisión:** ENDOVÍDEO 2000 LTDA analizará los descargos y las pruebas, y tomará una decisión motivada, la cual será comunicada por escrito al trabajador.
- **Recursos:** El trabajador podrá interponer los recursos de ley contra la decisión sancionatoria.

CAPITULO X

PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO EN CASOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL

ARTÍCULO 45º. POLÍTICA DE TOLERANCIA CERO, MARCO LEGAL Y DIFERENCIACIÓN. El propósito de las apreciaciones señaladas en este capítulo es establecer un marco de cero tolerancia por medio de la prevención, actuación y sanción frente al acoso sexual en el entorno laboral con todos los actores al interior de ENDOVÍDEO 2000 LTDA de conformidad al alcance definido en el presente documento, en cumplimiento de las Circular 026 de 2023 y 055 de 2024 del Ministerio de Trabajo, Ley 2365 de 2024 y de acuerdo a la política de prevención de acoso laboral bajo lineamientos de la Ley 1010 de 2006 y demás normativas vigentes y concordantes, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso, seguro y libre de conductas que atenten contra la dignidad de las personas.

Para efectos de este reglamento, se distingue entre:

a) Acoso Laboral: regulado por la Ley 1010 de 2006; por regla general requiere conductas persistentes y demostrables de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral.

b) Acoso Sexual Laboral: regulado por la Ley 2365 de 2023 y el Decreto 405 de 2024; no requiere persistencia (un solo acto puede configurar la conducta) ni relación de subordinación jerárquica. 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.

ARTÍCULO 46. DEFINICIÓN Y MODALIDADES. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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

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

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

4.- Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado.

Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos, Inequidad laboral (asignación de funciones a menosprecio del trabajador), desprotección laboral (toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

El acoso sexual laboral es toda conducta de naturaleza sexual, física, verbal o no verbal, no deseada, que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona. No se exige persistencia ni subordinación jerárquica. Incluye:

- **Verbales:** Comentarios sugestivos, chistes sexuales, propuestas o presiones para favores sexuales.
- **No verbales:** Miradas lascivas, gestos, envío de contenido sexual por medios digitales (WhatsApp, correo, redes).
- **Físicas:** Contacto físico innecesario, roces, abrazos o tocamientos no consentidos.

ARTICULO 47. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL ENTRE OTRAS:

- 1) Las agresiones físicas, por la primera vez y cualquiera sea el resultado.
- 2) Expresiones verbales injuriosas o insultantes, soeces en contra de la raza, condición física, social, política o religiosa; burlas por apariencia física o forma de vestir.
- 3) Comentarios humillantes o denigrantes o despreciativos frente a compañeros.
- 4) Amenazas reiteradas e injustificadas de despido, solicitudes arbitrarias de renuncia y en general, todos los actos dirigidos a forzar la renuncia del trabajador.
- 5) Someter al trabajador en forma repetida a procesos y sanciones disciplinarias en forma temeraria y sin causa justificada.
- 6) Imposición de deberes distintos a los normales o desproporcionados; cambio del lugar de trabajo, de horario o de labor sin fundamento o sin necesidad del servicio o con discriminación.

- 7) Exigencia de horarios excesivos o trabajo en días de descanso sin fundamento o sin razones válidas
- 8) para el servicio; cambios bruscos de horarios o en forma discriminatoria respecto de otros empleados.
- 9) Negativa u ocultamiento injustificado a entregar materiales, herramientas, elementos de trabajo, insumos, informaciones o documentos para las labores; negativa de permisos o de licencias por enfermedad u otras sin razón justificada que dificulten o entorpezcan la labor o que busquen desmotivar al trabajador.
- 10) Ofensas, insultos, intimidaciones o aislamiento entre el grupo de compañeros.
- 11) La desprotección del trabajador por falta de afiliación a la seguridad social, por falta de entrega de elementos de seguridad o exigencias de labores sin los mínimos requisitos de protección y seguridad.
- 12) Todos los hechos o actos dirigidos a causar en el trabajador angustia, temor, intimidación o desmotivación con el expreso propósito de buscar la renuncia del trabajador.
- 13) El menosprecio el trato denigrante y discriminatorio que afecte la autoestima del trabajador.
- 14) Cualquiera de estas conductas puede ser ejecutada por interpuesta persona.

ARTICULO 48. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL BAJO NINGUNA DE SUS MODALIDADES:

- 1) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la
- 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 con ENDOVIDEO 2000 LTDA, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de ENDOVIDEO 2000 LTDA.
- 6) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública;
- 7) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- 8) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- 9) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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

ARTÍCULO 49. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE ACOSO LABORAL: ENDOVÍDEO 2000 LTDA, en cumplimiento de lo ordenado por la ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos, de la dignidad de la persona humana. La empresa implementará, como mínimo:

- a) Capacitaciones periódicas y obligatorias en prevención de violencias basadas en género.
- b) Canal confidencial de denuncia, administrado por el Comité de Convivencia Laboral y/o Talento Humano (correo institucional exclusivo para este fin).
- c) Difusión permanente de la ruta de atención en lugares visibles y medios digitales de la IPS.
- d) Garantía de No Represalias: se prohíbe cualquier forma de retaliación contra quien denuncie de buena fe, colabore como testigo o participe en el proceso. ENDOVÍDEO 2000 LTDA, establece los siguientes mecanismos de prevención:

1.- Entregar o divulgar a cada uno de los trabajadores y empleados de ENDOVÍDEO 2000 LTDA la copia de ley 1010 de 2006 y de los reglamentos que se vayan expidiendo.

2.- Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a ENDOVÍDEO 2000 LTDA lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral.

3.- Utilizar los medios de comunicación con que cuente ENDOVÍDEO 2000 LTDA para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana trabajadora.

4.- Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.

5.- Establecer las siguientes obligaciones y prohibiciones expresas a cargo del empleador y de los trabajadores, en especial para aquellos que tienen personal a su cargo o funciones de dirección y manejo.

ARTÍCULO 50º. PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

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 (a título de ejemplo):

- 1) ENDOVÍDEO 2000 LTDA tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".
- 2) El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
 - Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de ENDOVÍDEO 2000 LTDA en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

- Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaran.
 - Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral del Hogar.
 - Atender las comunicaciones preventivas que formularan 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 estimaren pertinentes.
 - Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- 3) Este comité se reunirá por lo menos una vez por trimestre designará de su seno un presidente ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad educativa para el mejoramiento de la vida laboral.
 - 4) Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 - 5) Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de ENDOVÍDEO 2000 LTDA, 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.

ARTÍCULO 51º. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN, RUTA DE ACCIÓN Y NO REVICTIMIZACIÓN. Ante una queja de acoso sexual, se activará la Ruta de Atención Interna bajo los principios de confidencialidad, debido proceso, enfoque de género y no revictimización:

- a) **Recepción:** la queja podrá ser nominativa o anónima ante el Comité de Convivencia Laboral o Talento Humano.
- b) **Medidas de protección inmediatas:** separación física de las partes, cambio de turno/puesto o modalidad de trabajo, cuando aplique, para proteger a la presunta víctima durante la investigación.
- c) **Investigación:** Escucha de las partes por separado. No confrontación directa (no careos ni audiencias de conciliación) en casos de acoso sexual.
- d) **Confidencialidad:** reserva estricta de la información y de las pruebas aportadas.

El acoso sexual laboral constituye FALTA GRAVE. Comprobada la conducta mediante el procedimiento interno, será causal de terminación del contrato de trabajo por justa causa, sin perjuicio de las acciones administrativas y penales a que haya lugar.

Cuando los hechos configuren presunto delito, ENDOVIDEO 2000 LTDA. dará traslado a la fiscalía general de la Nación y/o a las autoridades laborales competentes.

ARTICULO 52. RECLAMOS Y QUEJAS. Los reclamos y quejas de los trabajadores deberán presentarse por escrito ante el Departamento de Talento Humano o la persona designada por ENDOVIDEO 2000 LTDA para tal fin. ENDOVIDEO 2000 LTDA dará respuesta en un término razonable, de conformidad con la normatividad vigente.

CAPÍTULO XI: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 53º. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO. Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de ENDOVIDEO 2000 LTDA, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

- a) El engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- b) Todo acto de violencia, malos tratamientos, injurias graves o indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o sus compañeros de trabajo.
- c) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales o contratos individuales.
- d) La revelación de secretos técnicos o comerciales o la divulgación de asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa.
- e) El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la IPS.
- f) Cualquier violación grave a las políticas, procedimientos y protocolos de atención en salud o seguridad del paciente.
- g) Las demás que la ley establezca.

ARTÍCULO 53º. OTRAS CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO. El contrato de trabajo podrá terminar por alguna de las siguientes causas: **a)** Por mutuo consentimiento. **b)** Por expiración del plazo pactado. **c)** Por terminación de la obra o labor contratada. **d)** Por muerte del trabajador. **e)** Por liquidación o clausura definitiva de la IPS. **f)** Por terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del trabajador, con o sin justa causa, cumpliendo con los preavisos establecidos en la ley. **g)** Por sentencia ejecutoriada. **h)** Las demás que la ley establezca.

CAPÍTULO XII: NORMAS PARA PREVENIR EL CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS

ARTÍCULO 54º. POLÍTICA DE NO TOLERANCIA. ENDOVIDEO 2000 LTDA prohíbe el consumo, posesión, distribución o venta de bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o estupefacientes en sus instalaciones, vehículos o durante la jornada laboral. Los trabajadores bajo la influencia de estas sustancias no serán permitidos en el lugar de trabajo.

ARTÍCULO 55º. MEDIDAS Y CONSECUENCIAS. ENDOVIDEO 2000 LTDA podrá realizar pruebas aleatorias de alcohol o drogas, cuando existan sospechas razonables, o como parte de los exámenes médicos ocupacionales. El incumplimiento de esta política podrá acarrear sanciones disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar. Se ofrecerá apoyo y orientación a los trabajadores que voluntariamente busquen ayuda para superar problemas de adicción.

CAPÍTULO XIII: DISPOSICIONES FINALES 56º. PUBLICACIÓN Y VIGENCIA. El presente Reglamento Interno de Trabajo será publicado en un lugar visible de ENDOVIDEO 2000 LTDA, y su contenido será divulgado a todos los trabajadores. Entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación conforme lo establece la ley 1429 de 2010, y se aplicará a todos los contratos de trabajo celebrados con anterioridad o posterioridad a su entrada en vigor.

ARTÍCULO 57º. CASOS NO CONTEMPLADOS. Los casos no contemplados en el presente Reglamento Interno de Trabajo se regirán por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, las leyes especiales que rigen el sector salud, la Constitución Política de Colombia, la jurisprudencia y la doctrina laboral.

ARTÍCULO 58º. REFORMAS. Cualquier reforma al presente Reglamento Interno de Trabajo se hará de conformidad con lo establecido en la ley y será comunicada oportunamente a los trabajadores. Popayán, Dirección: Calle 18 AN No. 5 – 20, consultorios 513, 525 y 528 -

Dado en la ciudad de Popayán, a los veinte (20) días del mes de enero de 2026.

FREDY HERNAN CALAMBÁS
Gerente y Representante Legal