


|  |  |                               |
|--|--|-------------------------------|
|  | <b>CENDIDTER S.A.S.</b><br><b>NIT. 900055393-0</b> | <b>Código: TH-MP-2026-001</b> |
|  |  | <b>Versión: 01</b>            |
| <b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE DESCARGOS</b>                                      |  | <b>Páginas:</b>               |

## MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE DESCARGOS

### INTRODUCCIÓN

El CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICAS TERCER MILENIO S.A.S., en cumplimiento de la Ley 2466 de 2025, el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo, adopta el presente, con el fin de garantizar el debido proceso disciplinario, la defensa, la imparcialidad y la proporcionalidad en todas las actuaciones administrativas laborales.

Este manual constituye una herramienta institucional para la gestión disciplinaria, asegurando que todas las actuaciones se desarrollen bajo criterios de transparencia, legalidad, respeto por la dignidad humana y protección de los derechos fundamentales del trabajador.

#### 1. OBJETIVO

Establecer el procedimiento interno para la comprobación de faltas disciplinarias y la aplicación de sanciones, garantizando el debido proceso disciplinario laboral, conforme a la Ley 2466 de 2025, el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo de CENDIDTER S.A.S. y la normatividad legal vigente.

#### 2. ALCANCE

El presente Manual aplica a:

- Colaboradores asistenciales y administrativos.
- Personal de apoyo, seguridad y servicios generales.
- Directivos y coordinadores de área.
- Estudiantes en práctica o rotación.
- Contratistas con subordinación funcional.




Aplica en todas las sedes, áreas y modalidades de trabajo (presencial, remoto, trabajo en casa).


#### 3. RESPONSABLE

CENDIDTER S.A.S. es responsable de la adopción, divulgación y cumplimiento del presente manual, así como de garantizar el respeto por los derechos fundamentales del trabajador durante el proceso disciplinario.

##### 3.1. TALENTO HUMANO

- Gerencia: Autoridad máxima, resuelve recursos
- Coordinación de Talento Humano: Vela por el cumplimiento del procedimiento de descargos y ejecución de sanciones
- Área Jurídica: Ejecuta el proceso disciplinario dentro de los principios y el marco normativo.

|               | ELABORADO   | REVISADO  | APROBADO  |
|---------------|---|---|---|
| <b>NOMBRE</b> | ANA LUCIA TORRES<br>MOSQUERA  | JHOAN CAMILO RIVERA<br>LEVAZA   | ALEXANDRA GIRALDO<br>AGUDELO  |
| <b>CARGO</b>  | <b>ABOGADA</b>  | <b>COORDINADOR TALENTO<br/>HUMANO</b>   | <b>GERENTE</b>  |
| <b>FIRMA</b>  |  |  |  |

|  |  |                               |
|--|--|-------------------------------|
|  | <b>CENDIDTER S.A.S.</b><br><b>NIT. 900055393-0</b> | <b>Código: TH-MP-2026-001</b> |
|  | <b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE DESCARGOS</b>        | <b>Versión: 01</b>            |
|  |  | <b>Páginas:</b>               |

- Colaboradores: Cumplen el procedimiento y participan cuando sean citados.

#### 4. DEFINICIONES

- **Ajustes razonables:** Medidas para garantizar accesibilidad a trabajadores con discapacidad.
- **Citación:** Comunicación formal mediante la cual la IPS convoca al trabajador a una diligencia de descargos, indicando hechos, normas presuntamente vulneradas, fecha, hora, lugar para realizar la mencionada diligencia, y respetando el término mínimo de cinco (5) días hábiles de antelación previsto en la Ley 2466 de 2025.
- **Descargos:** Manifestación del trabajador frente a los hechos imputados.
- **Diligencia de descargos:** Actuación formal donde el trabajador ejerce su derecho de defensa.
- **Exoneración:** Decisión mediante la cual la IPS determina que el trabajador no incurrió en la falta imputada y, por tanto, no procede sanción disciplinaria.
- **Indubio pro disciplinado:** En caso de duda, se favorece al trabajador.
- **Recurso de apelación:** Solicitud del trabajador para que la Gerencia revise la decisión disciplinaria.
- **Resolución:** Documento formal que contiene la decisión disciplinaria, incluyendo hechos probados, análisis de pruebas, normas aplicables, sanción (si procede) y recursos.
- **Sanción:** Medida disciplinaria impuesta al trabajador conforme al Reglamento Interno de Trabajo, que puede consistir en llamado de atención, suspensión, multas, descuentos en nómina o terminación con justa causa.
- **TIC:** Tecnologías de la información y comunicaciones utilizadas en el proceso.
- **Traslado de pruebas:** Comunicación formal donde se entregan o ponen a disposición las pruebas recaudadas.

#### 5. DESARROLLO

##### 5.1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO (Ley 2466 de 2025).


- Dignidad humana.
- Presunción de inocencia.
- Indubio pro disciplinado.
- Proporcionalidad.
- Derecho a la defensa.
- Contradicción y controversia de pruebas.
- Intimidad y reserva.
- Buena fe y lealtad procesal.
- Imparcialidad.
- Non bis in ídem.
- Respeto al buen nombre y a la honra.
- Ajustes razonables.
- Uso legítimo de TIC.
- Término razonable e inmediatez.

#### 6. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

##### 6.1. Investigación preliminar

- Identificación del hecho.
- Recolección inicial de información.
- Verificación de registros institucionales.
- Determinación de mérito para iniciar proceso disciplinario.



|  |  |                               |
|--|--|-------------------------------|
|  | <b>CENDIDTER S.A.S.</b><br><b>NIT. 900055393-0</b> | <b>Código: TH-MP-2026-001</b> |
|  | <b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE DESCARGOS</b>        | <b>Versión: 01</b>            |
|  |  | <b>Páginas:</b>               |

## 6.2. Citación a descargos

La citación deberá comunicarse al trabajador con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles respecto de la fecha programada para la diligencia, conforme a la Ley 2466 de 2025; debe incluir:

- Hechos imputados.
- Normas presuntamente vulneradas.
- Fecha, hora y lugar para la diligencia de descargos.
- Ajustes razonables.

### Plazo:

- 30 días hábiles desde conocimiento de la falta.
- Prórroga: 30 días hábiles.

## 6.3. Traslado de pruebas

El traslado de pruebas deberá enviarse junto con la citación, garantizando acceso completo a documentos, videos, reportes y demás elementos recaudados, debe incluir:

- Listado de pruebas recaudadas.
- Acceso a documentos, videos, reportes.
- Indicación de que puede aportar pruebas propias.

## 6.4. Diligencia de descargos

Presencial o virtual.

- Grabación en audio/video.
- Acta firmada.
- Lectura de derechos.
- Preguntas estructuradas.
- Oportunidad de aportar pruebas.

## 6.5. Ampliación de descargos

- Dentro de los 15 días hábiles posteriores.
- Prórroga: 15 días hábiles.

## 6.6. Valoración de pruebas

Debe ser:


- Objetiva
- Imparcial
- Proporcional
- Basada en pruebas lícitas

## 6.7. Resolución de descargos

La decisión disciplinaria deberá emitirse con inmediatez, razonabilidad y proporcionalidad, evitando dilaciones injustificadas, debe contener:

- Hechos probados



|  |  |                               |
|--|--|-------------------------------|
|  | <b>CENDIDTER S.A.S.</b><br><b>NIT. 900055393-0</b> | <b>Código: TH-MP-2026-001</b> |
|  | <b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE DESCARGOS</b>        | <b>Versión: 01</b>            |
|  |  | <b>Páginas:</b>               |

- Análisis de pruebas
- Normas aplicables
- Motivación clara
- Sanción proporcional
- Firma del responsable

**Plazo:**

- 15 días hábiles desde descargos
- Prórroga: 15 días hábiles

**6.8. Garantía de segunda instancia**

EL CENTRO DE IMÁGENES DIAGNOSTICO TERCER MILENIO S.A.S. garantiza la segunda instancia en todas las decisiones disciplinarias. El trabajador podrá interponer recurso de apelación ante la Gerencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión. La Gerencia resolverá en un término máximo de diez (10) días hábiles.

**6.9. Recursos**

**Suspensión del contrato**

- Recurso ante Gerencia
- 5 días hábiles
- Efecto suspensivo
- Decisión en 10 días hábiles

**Terminación con justa causa**

- Recurso ante Gerencia
- 5 días hábiles
- Efecto devolutivo
- Decisión en 10 días hábiles
- Si se revoca → reintegro + salarios


**6.10. Ejecución de sanciones**

- Suspensiones pueden ejecutarse dentro de los 2 meses siguientes.
- Archivo en carpeta laboral.

**6. TABLA DE PLAZOS**

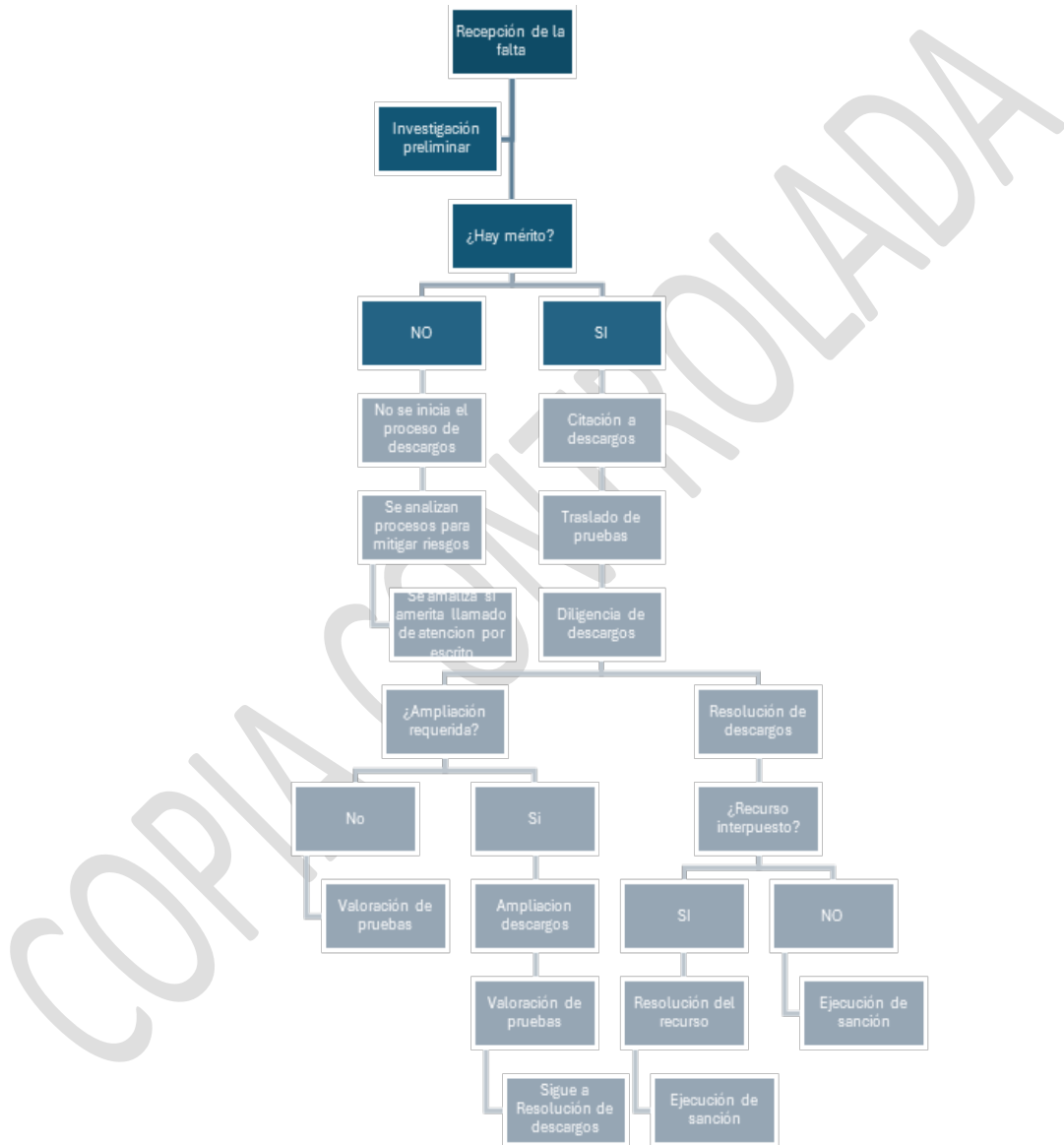
| ETAPA                    | PLAZO  | NORMA                  |
|--------------------------|--|------------------------|
| Citación a descargos     | 30 días hábiles + prórroga<br><br>Nota: Hasta 30 días hábiles desde el conocimiento de la falta (RIT) y con mínimo 5 días hábiles de antelación a la diligencia (Ley 2466 de 2025) | RIT Y LEY 2466 DE 2025 |
| Descargos escritos       | 5 días hábiles   | LEY 2466 DE 2025       |
| Ampliación de descargos  | 15 días hábiles + prórroga   | RIT                    |
| Decisión disciplinaria – | 15 días hábiles + prórroga   | RIT                    |




|  |  |                               |
|--|--|-------------------------------|
|  | <b>CENDIDTER S.A.S.</b><br><b>NIT. 900055393-0</b> | <b>Código: TH-MP-2026-001</b> |
|  |  | <b>Versión: 01</b>            |
| <b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE DESCARGOS</b>                                      |  | <b>Páginas:</b>               |

|                         |                 |                  |
|-------------------------|-----------------|------------------|
| Resolución de descargos |                 |                  |
| Recurso de apelación    | 5 días hábiles  | LEY 2466 DE 2025 |
| Decisión del recurso    | 10 días hábiles | LEY 2466 DE 2025 |

### 8. FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE DESCARGOS




|  |  |                               |
|--|--|-------------------------------|
|  | <b>CENDIDTER S.A.S.</b><br><b>NIT. 900055393-0</b> | <b>Código: TH-MP-2026-001</b> |
|  | <b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE DESCARGOS</b>        | <b>Versión: 01</b>            |
|  |  | <b>Páginas:</b>               |

## 9. RIESGOS

### 9.3. Riesgos jurídicos

- Aplicación incorrecta del debido proceso disciplinario.
- Vulneración de derechos fundamentales (defensa, intimidad, igualdad).
- Sanciones administrativas por parte del Ministerio del Trabajo.
- Demandas laborales por despido injusto o sanciones improcedentes

### 9.4. Riesgos operativos

- Falta de documentación adecuada del proceso disciplinario.
- Pérdida o alteración de pruebas.
- Errores en la notificación de citaciones o decisiones.
- Incumplimiento de plazos establecidos en el RIT o la Ley 2466.

### 9.5. Riesgos reputacionales

- Percepción de arbitrariedad o falta de imparcialidad.
- Afectación del clima laboral.
- Desconfianza en los procesos internos de Talento Humano

## 10. PUNTOS DE CONTROL

- Verificación de que cada etapa del proceso cuente con soporte escrito.
- Archivo seguro en carpeta laboral y repositorios autorizados.
- Cumplimiento estricto de los términos establecidos en el RIT y la Ley 2466.
- Verificación de que la citación se notificó con mínimo 5 días hábiles de antelación.
- Verificación de que el traslado de pruebas se envió junto con la citación.
- Confirmación de entrega de citaciones y decisiones mediante medios verificables.
- Registro de acuse de recibo físico o digital.

## 11. MARCO NORMATIVO


- Ley 2466 de 2025 – Reforma laboral.
- Código Sustantivo del Trabajo, especialmente el artículo 115 modificado.
- Ley 1010 de 2006 – Acoso laboral.
- Ley 1616 de 2013 – Salud mental.
- Ley 1581 de 2012 – Protección de datos personales.
- Decreto 1072 de 2015 – Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reglamento Interno de Trabajo de la Clínica Crear Visión S.A.S.
- Jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre debido proceso disciplinario laboral.
- Sentencia C 593 de 2014 (garantías mínimas del debido proceso laboral).
- Políticas internas de Clínica Crear Vision S.A.S.

## 12. ANEXOS

Los siguientes anexos hacen parte integral del presente Manual y deben utilizarse obligatoriamente en todas las actuaciones disciplinarias adelantadas por la Clínica Crear Visión, donde se manejan dos tipos de procesos:

“Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de Cendidter S.A.S.”



|  |  |                               |
|--|--|-------------------------------|
|  | <b>CENDIDTER S.A.S.</b><br><b>NIT. 900055393-0</b> | <b>Código: TH-MP-2026-001</b> |
|  | <b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE DESCARGOS</b>        | <b>Versión: 01</b>            |
|  |  | <b>Páginas:</b>               |

## 12.1. Tipos de procesos disciplinarios

### 12.1.1. Proceso ordinario:

- 12.1.1.1. Citación a descargos proceso ordinario
- 12.1.1.2. Traslado de pruebas proceso ordinario
- 12.1.1.3. Diligencia de descargos proceso ordinario
- 12.1.1.4. Resolución de descargos – inasistencia

### 12.1.2. Proceso por inasistencia:

- 12.1.2.1. Citación especial por inasistencia
- 12.1.2.2. Traslado de pruebas – inasistencia
- 12.1.2.3. Diligencia de descargos – inasistencia
- 12.1.2.4. Resolución de descargos – inasistencia


## 12.2. Registros Complementarios

- 12.2.1. Registro de archivo en carpeta laboral
- 12.2.2. Tabla de plazos del procedimiento disciplinario
- 12.2.3. Flujograma del procedimiento disciplinario

## 12.3. Otros anexos institucionales

- 12.3.1. Copia del Reglamento Interno de Trabajo vigente.
- 12.3.2. Copia de la Ley 2466 de 2025.
- 12.3.3. Manual de Funciones y Competencias Laborales.
- 12.3.4. Políticas internas de Talento Humano.

| TÍTULO / REFERENCIA                      | CONTENIDO RELEVANTE  | APLICACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO   |
|--|--|--|
| Ley 2466 de 2025                         | Reforma laboral. Modifica el art. 115 del CST. Establece garantías mínimas del debido proceso disciplinario. | Define principios: defensa, contradicción, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, imparcialidad, uso de TIC, ajustes razonables. |
| Código Sustantivo del Trabajo – Art. 115 | Regula el procedimiento disciplinario mínimo obligatorio.  | Obliga a comunicar apertura, indicar hechos, trasladar pruebas, permitir descargos, motivar decisión y permitir recurso.                                       |
| Código Sustantivo del Trabajo – Art. 62  | Define las justas causas de terminación del contrato.  | Base para sanciones graves y terminación con justa causa.  |
| Ley 1010 de 2006                         | Prevención y sanción del acoso laboral.  | Aplica cuando la falta disciplinaria involucra hostigamiento o violencia laboral.  |
| Ley 1581 de 2012                         | Protección de datos personales.  | Regula manejo de actas, pruebas, grabaciones y expedientes   |

|  |  |                               |
|--|--|-------------------------------|
|  | <b>CENDIDTER S.A.S.</b><br><b>NIT. 900055393-0</b> | <b>Código: TH-MP-2026-001</b> |
|  |  | <b>Versión: 01</b>            |
| <b>MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE DESCARGOS</b>                                      |  | <b>Páginas:</b>               |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | disciplinarios.   |
| Ley 1616 de 2013                         | Salud mental.  | Aplica para ajustes razonables y enfoque diferencial en procesos disciplinarios.          |
| Decreto 1072 de 2015                     | Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.   | Exige procesos disciplinarios respetuosos, no revictimizantes y con enfoque de bienestar. |
| RIT Clínica Crear Visión – Capítulo XVII | Regula plazos, etapas, sanciones y autoridades internas. | Define términos: 30 días para citar, 15 días para decidir, sanciones permitidas.          |

| SENTENCIA / CORTE                              | CONTENIDO RELEVANTE   | APLICACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO                                   |
|--|---|--|
| Sentencia C-593 de 2014 – Corte Constitucional | Establece garantías mínimas del debido proceso laboral.                       | Refuerza motivación, proporcionalidad y derecho a la defensa.                  |
| Sentencia T-031 de 2016 – Corte Constitucional | Protección reforzada del derecho al trabajo y debido proceso.                 | Aplica en casos de sanciones sin pruebas suficientes o decisiones arbitrarias. |
| Sentencia T-097 de 2018 – Corte Constitucional | Valida el uso de TIC en actuaciones laborales.                                | Permite descargos virtuales siempre que se garantice acceso y comprensión.     |
| Sentencia T-217 de 2019 – Corte Constitucional | Reitera la obligación de motivar adecuadamente las decisiones disciplinarias. | Exige decisiones claras, completas y basadas en pruebas.                       |
| Sentencia T-257 de 2020 – Corte Constitucional | Protección reforzada a trabajadores en condición de vulnerabilidad.           | Aplica para ajustes razonables y enfoque diferencial.                          |

