

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE USO RESPONSABLE Y RESTRICCIÓN DE DISPOSITIVOS MÓVILES

PERSONALES

Para Corporación MILAGROZ, es de gran importancia que los empleados desempeñen sus funciones y deberes en forma eficiente, uno de los elementos básicos para la consecución de este fin es la atención personalizada que se brinda a los pacientes y/o protegidos cuando deben ser atendidos o solicitan algún tipo de apoyo, orientación o servicio, situaciones que en ocasiones se pueden ver afectadas por el uso inadecuado de medios tecnológicos como el celular el cual se ha convertido en un elemento distractor de la sociedad que impide que los colaboradores desarrollen sus actividades de manera eficiente y adecuada.

OBJETIVO

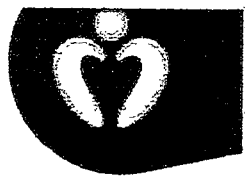
Regular el uso de teléfonos celulares personales por parte de los trabajadores de la MILAGROZ durante la jornada laboral, con el fin de garantizar la adecuada prestación del servicio, la productividad, la seguridad en el trabajo y el cumplimiento de las obligaciones laborales, sin vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores.

ALCANCE

La presente política aplica a todos los trabajadores vinculados a la Corporación, cualquiera sea su modalidad contractual (término fijo, indefinido, obra o labor, etc.), Personal en misión, practicantes, aprendices y contratistas, en lo que resulte compatible con la naturaleza de su vinculación. Esta política rige durante toda la jornada laboral ordinaria y suplementaria, en todas las instalaciones físicas de la Corporación y en los lugares donde se presten servicios en nombre de esta y durante la ejecución de funciones laborales dentro y fuera de la sede.

DISPOSICIONES PARA USO DE CELULARES EN HORAS LABORALES

1. El personal de MILAGROZ no podrá hacer uso del celular personal durante las horas laborales, omitiendo los periodos de descanso y tiempo de almuerzo, sin embargo, se debe tener en cuenta que el uso de este durante estos periodos, deberá hacerse en los lugares establecidos para tomar dichos descansos.
2. Los colaboradores no podrán tomarse fotos o videos en su lugar de trabajo o espacios de las instalaciones diferentes a las establecidas por la corporación, no podrán realizar videos de otras personas dentro de las instalaciones o en su puesto de trabajo
3. Aquellos empleados que por motivos del servicio tengan asignados celulares de la compañía deberán dar buen uso a los mismos y no utilizarlos para usos personales, descargando aplicaciones que generen costo o cualquier otro tipo de uso distinto a la prestación del servicio.



- 4.e. **MILAGROZ**, reconoce que en ocasiones se presentarán situaciones imprevistas o excepcionales (calamidades familiares) en las cuales el empleado requiere hacer uso del celular, por tal razón el empleado deberá informar dichas situaciones a su jefe inmediato a fin de que el uso de este dispositivo sea autorizado o en su defecto justificado con antelación al uso del dispositivo electrónico.
5. Todo empleado que tenga un celular en su puesto de trabajo, deberá mantenerlo apagado o en un estado de vibración o alerta en el que no emita sonido alguno, de igual manera queda establecido que el uso de redes sociales, chats, como reproductor de música o cualquier otro tipo que sirva como elemento distractor durante el servicio, queda restringido.
6. **SANCIONES DISCIPLINARIAS:** el incumplimiento u omisión de la presente política será tratado disciplinariamente a través de una acción correctiva que podrá consistir desde un llamado de atención verbal hasta una sanción se realizará respetando el debido proceso laboral, garantizando el derecho de defensa y contradicción del trabajador, conforme a lo dispuesto en la normatividad vigente y la jurisprudencia aplicable.
7. **EXCEPCION:** en situaciones de emergencia (hurtos, intrusiones, incendios, inundaciones, accidentes de origen laboral, accidentes en puesto de trabajo) el colaborador podrá hacer uso de los dispositivos anteriormente nombrados, uso que quedará justificado con las evidencias de la excepción del caso. En todos los casos, el uso deberá ser razonable, proporcional y no afectar el desempeño laboral.

IV. GARANTÍAS Y RESPETO DE DERECHOS FUNDAMENTALES

La presente política...

- ✓ No implica la prohibición absoluta del uso del celular, sino su regulación razonable.
- ✓ No autoriza al empleador a revisar el contenido de los dispositivos personales del trabajador.
- ✓ Respetar los derechos fundamentales a la intimidad, comunicación y dignidad humana.
- ✓ Se aplica bajo criterios de razonabilidad, proporcionalidad y necesidad.

V. MARCO LEGAL

Las disposiciones contenidas en la presente política se encuentran fundamentadas en la siguiente normativa

- ✓ Ley 1581 De 2012 por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.



- ✓ Sentencia T-690/2015 mediante la cual la Corte constitucional señala la facultad del empleador de restringir el uso de medios de comunicación dentro de la empresa, de acuerdo con los límites de razonabilidad y proporcionalidad

Al respecto la Corte señala que:

"El empleador dentro del ámbito de su libertad para establecer cláusulas que rijan el desarrollo de las actividades de sus trabajadores, puede consagrar reglas de conducta dirigidas a la optimización de las funciones, de los recursos y a la prevención de accidentes, entre otras situaciones, lo cual legitima una restricción al comportamiento de los trabajadores pero que de ninguna manera puede desconocer los principios de razonabilidad y proporcionalidad."

Además, como no es posible predicar la existencia de derechos absolutos, por razones de interés general o en aras de proteger otros bienes jurídicos, principios o derechos y libertades de terceras personas, es posible restringir el acceso a diferentes medios de comunicación como el celular. En este sentido, se busca que la limitación a la comunicación y al uso de los medios de comunicación para fines personales tenga como fin la protección de un bien jurídico de mayor importancia, según cada caso, siempre dentro de los límites de la proporcionalidad y la razonabilidad. Por lo tanto, el uso de celulares de manera reiterada durante la jornada laboral es una justa causa para dar por terminado el contrato sin que haya lugar a indemnización en favor del trabajador. Esto en consonancia con lo consagrado en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, el Reglamento Interno y la Jurisprudencia.

- ✓ Ley 1562 de 2012 a través de la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

VI. VIGENCIA

La presente política rige a partir de su aprobación por parte de la Representación Legal y se mantiene vigente hasta tanto sea modificada o sustituida formalmente.

Aprobada:

24 de Abril del 2026

Versión: 01


SANDRA SARA VIA RENDON
Representante Legal


Supersalud
VIGILADO