

# LABORATORIO CLÍNICO BIO-TEST I.P.S S.A.S

NIT 900.202.037-4

Soledad – Barranquilla – Sabanalarga – Santa Marta

---

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

---

### VIGENCIA 2026

*Actualizado conforme a la legislación laboral colombiana vigente*

Ley 2466 de 2025 | Ley 2101 de 2021 | Ley 2191 de 2022 | Ley 2126 de 2021

## PREÁMBULO

---

El presente Reglamento Interno de Trabajo es adoptado por LABORATORIO CLÍNICO BIOTEST I.P.S S.A.S, con domicilio principal en el municipio de Soledad – Atlántico, Calle 20 N.º 19-16, NIT 900.202.037-4, y para todas sus dependencias en Barranquilla, Sabanalarga y Santa Marta, de conformidad con los artículos 104 a 125 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.) y demás normas concordantes.

Sus disposiciones integran y complementan los contratos individuales de trabajo celebrados con todos los trabajadores. Cualquier estipulación contraria solo será válida si resulta más favorable al trabajador (C.S.T., art. 109).

Este reglamento incorpora las modificaciones introducidas por:

- Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral: jornada, contrato de aprendizaje, recargos dominicales, protección especial, teletrabajo)
- Ley 2101 de 2021 (reducción progresiva de jornada a 42 horas a partir del 15 de julio de 2026)
- Ley 2114 de 2021 (licencia de paternidad y parental compartida)
- Ley 2191 de 2022 (desconexión digital)
- Ley 2126 de 2021 (Comité de Convivencia Laboral)
- Ley 2121 de 2021 (trabajo remoto)
- Ley 2365 de 2024 (prevención acoso sexual en el ámbito laboral)
- Decreto 1072 de 2015 y sus modificaciones (SG-SST), Resolución 0312 de 2019

LA EMPRESA entiende que las buenas relaciones laborales nacen del respeto mutuo y la colaboración. Se compromete a cumplir la normatividad laboral vigente, proteger los derechos humanos fundamentales, garantizar la dignidad de la persona y fomentar la igualdad de género y de condiciones laborales.

## CAPÍTULO I — INTRODUCCIÓN Y APLICABILIDAD

### ARTÍCULO 1. APLICABILIDAD

El presente Reglamento rige para LABORATORIO CLÍNICO BIO-TEST I.P.S S.A.S en todos sus establecimientos: sede principal en Soledad (Calle 20 N.º 19-16), sucursales en Barranquilla, Sabanalarga y Santa Marta, y las que posteriormente se establezcan dentro o fuera del mismo municipio.

**PARÁGRAFO 1:** Las disposiciones de este Reglamento se incorporan a cada contrato individual de trabajo y serán de obligatorio cumplimiento para empleador y trabajadores mientras se encuentre vigente.

**PARÁGRAFO 2:** Los casos no previstos expresamente se resolverán conforme al C.S.T., principios generales del derecho laboral colombiano y la jurisprudencia constitucional y ordinaria aplicable.

## CAPÍTULO II — CONDICIONES DE ADMISIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 2. PROCESO DE SELECCIÓN.** Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe cumplir el proceso de selección establecido por el área de Gestión Humana y aportar como mínimo:

- Hoja de vida completa y actualizada con soportes.
- Fotocopia del documento de identidad vigente.
- Título de educación superior legalmente reconocido o convalidado, según aplique.
- Acreditación del Servicio Social Obligatorio (profesionales de salud).
- Tarjeta profesional o resolución de habilitación cuando sea exigible por la normativa del sector salud.
- Inscripción vigente en el RETHUS.
- Certificaciones laborales anteriores.
- Certificado de aptitud ocupacional (examen médico de ingreso). Se prohíbe exigir prueba de VIH, prueba de embarazo ni baciloscopia pulmonar.
- Certificación de afiliación vigente a EPS, Fondo de Pensiones y Cesantías.
- Consulta de antecedentes judiciales, disciplinarios y fiscales.
- Autorización de tratamiento de datos personales (Ley 1581 de 2012).

**PARÁGRAFO 1:** Para la vinculación de menores de dieciocho (18) años se requiere autorización escrita del Ministerio de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, conforme a la Ley 1098 de 2006.

**PARÁGRAFO 2:** Los aprendices serán seleccionados conforme a la Ley 789 de 2002, Decreto 933 de 2003 y Ley 2466 de 2025 (ver Capítulo XVIII).

**PARÁGRAFO 3:** Las declaraciones del aspirante se considerarán recibidas bajo juramento. Cualquier falsedad o adulteración constituirá causal de terminación del contrato con justa causa.

**PARÁGRAFO 4:** El cumplimiento de los requisitos no genera obligación de vinculación para la empresa.

**ARTÍCULO 3. PERÍODO DE PRUEBA.** La empresa podrá estipular un período inicial de prueba de hasta dos (2) meses. En contratos a término fijo de duración inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá exceder la quinta parte del término inicialmente pactado ni los dos (2) meses (C.S.T., art. 76; Ley 50 de 1990, art. 7).

| Tipo de contrato              | Duración del período de prueba |
|-------------------------------|--------------------------------|
| Contrato a término indefinido | Hasta 60 días                  |



**BIOTEST IPS**  
Laboratorio Clínico y Salud Ocupacional  
Nit: 900202037-4

|                                |               |
|--------------------------------|---------------|
| Contrato fijo — 3 meses        | Hasta 18 días |
| Contrato fijo — 6 meses        | Hasta 36 días |
| Contrato fijo — 12 meses o más | Hasta 60 días |

**PARÁGRAFO 1:** Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la suscripción del contrato, el trabajador recibirá inducción general por Talento Humano y entrenamiento en el puesto por su jefe inmediato.

**PARÁGRAFO 2:** Durante el período de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. El trabajador goza de todas las prestaciones sociales (C.S.T., art. 80).

**PARÁGRAFO 3:** En contratos sucesivos entre el mismo empleador y trabajador no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primero (Ley 50 de 1990, art. 7).

### **CAPÍTULO III — TIPOS DE CONTRATO Y TRABAJADORES ACCIDENTALES**

**ARTÍCULO 4. CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO.** Es la modalidad general y preferente conforme a la Ley 2466 de 2025. Puede celebrarse por escrito o verbalmente; se recomienda que conste por escrito (C.S.T., arts. 37 y 47). El contrato indefinido garantiza al trabajador la estabilidad laboral plena y las prestaciones sociales completas.

**ARTÍCULO 5. CONTRATO A TÉRMINO FIJO.** Debe constar por escrito y solo puede utilizarse para actividades de naturaleza temporal, ocasional o estacional. Su plazo no podrá exceder cinco (5) años incluyendo prórrogas (C.S.T., art. 46, mod. Ley 2466 de 2025). Una vez agotado el límite de cinco años para la misma actividad, el contrato se convierte automáticamente en indefinido.

**PARÁGRAFO:** Los contratos por menos de un año pueden prorrogarse, pero a partir de la cuarta prórroga no podrán ser inferiores a un (1) año.

**ARTÍCULO 6. CONTRATO DE OBRA O LABOR.** Se celebra para la ejecución de una obra o labor de naturaleza temporal o estacional. Si la obra o labor tiene carácter permanente, el contrato se presume indefinido (Ley 2466 de 2025).

**ARTÍCULO 7. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.** Son trabajadores accidentales quienes se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Tienen derecho al salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, a la prima de servicios y al auxilio de cesantías (C.S.T., art. 6; Sentencias C-825/2006 y C-823/2006).

## CAPÍTULO IV — JORNADA DE TRABAJO

**ARTÍCULO 8. JORNADA ORDINARIA.** La jornada ordinaria de trabajo se fijará respetando la reducción progresiva establecida en la Ley 2101 de 2021 (modificada por la Ley 2466 de 2025). El cronograma de reducción es:

| Ítem | Vigencia                                  | Jornada Laboral                           |
|------|---|---|
| 1    | 15 jul. 2023 – 14 jul. 2024               | 47 horas semanales                        |
| 2    | 15 jul. 2024 – 14 jul. 2025               | 46 horas semanales                        |
| 3    | 15 jul. 2025 – 14 jul. 2026               | 44 horas semanales                        |
| 4    | Desde el 15 de julio de 2026<br>(VIGENTE) | 42 horas semanales — JORNADA MÁXIMA LEGAL |

**PARÁGRAFO 1:** El empleador podrá fijar y modificar los turnos de trabajo dentro de la jornada máxima legal, según las necesidades operativas del laboratorio.

**PARÁGRAFO 2:** Se exceptúan de la jornada máxima los trabajadores de dirección, confianza y manejo, y quienes ejecuten labores discontinuas o intermitentes (C.S.T., art. 162).

**PARÁGRAFO 3:** La empresa deberá actualizar contratos vigentes y turnos operativos antes del 25 de junio de 2026.

**PARÁGRAFO 4:** El trabajador está obligado a utilizar los mecanismos de registro de asistencia dispuestos por la empresa (control biométrico u otros medios equivalentes).

**ARTÍCULO 9. HORARIOS ESPECIALES POR ÁREA.** El laboratorio podrá establecer horarios diferenciados por área o ciudad, siempre que no superen la jornada máxima legal y cuenten con aprobación del área de Talento Humano. Los días laborables son de lunes a sábado; el domingo es descanso obligatorio remunerado, salvo las excepciones legales.

**ARTÍCULO 10. JORNADA ESPECIAL — TURNOS SUCESIVOS.** Mediante acuerdo entre las partes podrá organizarse turnos sucesivos que permitan operar el laboratorio sin solución de continuidad, siempre que el respectivo turno no exceda de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales, caso en el cual no habrá lugar a recargo nocturno ni por trabajo dominical o festivo, pero el trabajador tendrá derecho a un día de descanso remunerado (C.S.T., art. 164, Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 11. JORNADA DE MENORES DE EDAD**

| Edad         | Jornada máxima diaria | Jornada máxima semanal | Restricción nocturna            |
|--------------|-----------------------|------------------------|---------------------------------|
| 12 a 14 años | 4 horas               | 24 horas               | No laborar después de 6:00 p.m. |
| 14 a 16 años | 6 horas               | 36 horas               | No laborar después de 6:00 p.m. |
| 16 a 18 años | 8 horas               | 42 horas               | No laborar después de 8:00 p.m. |

037-4

## CAPÍTULO V — HORAS EXTRAS Y RECARGOS NOCTURNOS / DOMINICALES

**ARTÍCULO 12. DEFINICIONES.** Se entiende por trabajo ordinario diurno el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. El trabajo nocturno es el que se realiza entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente (C.S.T., art. 160, modificado por Ley 2466 de 2025, art. 10, vigente desde el 25 de diciembre de 2025). Esta modificación amplía en dos horas la franja nocturna respecto a la norma anterior.

**ARTÍCULO 13. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO.** El trabajo suplementario o de horas extras requiere:

- Autorización previa y escrita del jefe inmediato.
- Aprobación del área de Talento Humano.
- Indicación expresa del horario, nombre del trabajador, cargo y actividades a ejecutar.
- La autorización no tiene carácter permanente y deberá solicitarse para cada evento.

**PARÁGRAFO 1:** Las horas extras no podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales (C.S.T., art. 167).

**PARÁGRAFO 2:** Los trabajadores de dirección, manejo y confianza están excluidos de la regulación de la jornada máxima y no tienen derecho al pago de horas extras (C.S.T., art. 162).

**PARÁGRAFO 3:** Queda absolutamente prohibido el trabajo suplementario para empleados menores de 18 años (C.S.T., art. 167).

**PARÁGRAFO 4:** El pago de horas extras y recargos nocturnos se efectuará junto con el salario del período siguiente.

### ARTÍCULO 14. TABLA DE RECARGOS VIGENTES

| Modalidad                                | % Recargo | Base                  | Vigencia            |
|--|-----------|-----------------------|---------------------|
| Trabajo nocturno (7:00 p.m. – 6:00 a.m.) | 35%       | Hora ordinaria diurna | Desde 25-dic-2025   |
| Hora extra diurna                        | 25%       | Hora ordinaria diurna | Vigente             |
| Hora extra nocturna                      | 75%       | Hora ordinaria diurna | Vigente             |
| Dominical / festivo                      | 80%       | Salario ordinario     | Hasta jun. 2026     |
| Dominical / festivo                      | 90%       | Salario ordinario     | Desde 1.º jul. 2026 |
| Dominical / festivo                      | 100%      | Salario ordinario     | Desde 1.º jul. 2027 |

## **CAPÍTULO VI — TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO**

**ARTÍCULO 15. REGULACIÓN.** La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno conforme al Decreto 2352 de 1965 y el artículo 161 del C.S.T., teniendo en cuenta las necesidades operativas de un laboratorio clínico que presta servicios las 24 horas. Dichos turnos se regularán con sujeción a la jornada máxima legal y los recargos establecidos en el Capítulo V.

**ARTÍCULO 16. PROHIBICIÓN DE DOBLE EMPLEO.** La empresa no podrá contratar a un mismo trabajador para dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Ley 50 de 1990, art. 20, parágrafo).

## CAPÍTULO VII — DESCANSOS, VACACIONES REMUNERADAS Y PERMISOS

**ARTÍCULO 17. DESCANSO DOMINICAL Y FESTIVOS.** Son días de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días de fiesta reconocidos por la Ley 51 de 1983 y demás normas concordantes. El trabajador que labore en domingo o festivo tendrá derecho al recargo previsto en el Capítulo V más un descanso compensatorio remunerado.

**ARTÍCULO 18. VACACIONES REMUNERADAS.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (C.S.T., art. 186). La época de vacaciones será señalada por la empresa dentro del año subsiguiente a la causación, con un aviso de quince (15) días de anticipación al trabajador.

**PARÁGRAFO 1:** El empleador y el trabajador podrán acordar, previa solicitud escrita del trabajador, que se compense en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

**PARÁGRAFO 2:** Se prohíben las acumulaciones y compensaciones de vacaciones de los trabajadores menores de 18 años; deben disfrutarlas en tiempo durante el año siguiente a su causación.

**PARÁGRAFO 3:** En contratos a término fijo inferior a un (1) año, el trabajador tendrá derecho al pago proporcional de vacaciones por el tiempo laborado (Ley 50 de 1990, art. 3, parág.).

**ARTÍCULO 19. PERMISOS OBLIGATORIOS — LICENCIAS REMUNERADAS.** La empresa concederá los siguientes permisos remunerados:

- Sufragio: medio día dentro del mes siguiente; 1 día si es jurado electoral; 1.5 días si ambas condiciones.
- Grave calamidad doméstica debidamente comprobada: hasta 5 días hábiles no acumulables con vacaciones.
- Citas médicas urgentes o con especialistas: se concederá el permiso con justificación previa.
- Entierro de compañeros de trabajo: permiso remunerado hasta el 10% del área.
- Comisiones sindicales y actos judiciales: conforme a lo previsto en el C.S.T.
- Contraer matrimonio: 3 días hábiles (con aviso previo de 30 días).
- Grado universitario: 1 día hábil.

**PARÁGRAFO:** El trabajador deberá solicitar el permiso con no menos de dos (2) días hábiles de anticipación, salvo en casos de urgencia. Deberá aportar los documentos de soporte dentro de los tres días hábiles siguientes.

**ARTÍCULO 20. LICENCIA DE LUTO.** En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se concederá licencia remunerada de cinco (5) días hábiles (Ley 1280 de 2009), debidamente acreditada ante la empresa.

**ARTÍCULO 21. LICENCIA DE MATERNIDAD.** La trabajadora gestante tiene derecho a dieciocho (18) semanas de licencia remunerada de maternidad en la época del parto (Ley 1822 de 2017; Ley 2114 de 2021). En caso de parto múltiple o prematuridad se aplicarán las extensiones legales vigentes. El reconocimiento y pago de esta prestación corresponde a la EPS.

**ARTÍCULO 22. LICENCIA DE PATERNIDAD Y PARENTAL COMPARTIDA.** El padre trabajador tiene derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad (Ley 2114 de 2021). Adicionalmente, los padres podrán acogerse a la licencia parental compartida conforme a las disposiciones de la Ley 2114 de 2021, previo acuerdo escrito y notificación a la EPS.

**PARÁGRAFO:** El permiso de lactancia comprende dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada durante los primeros seis (6) meses del menor, y uno (1) de treinta (30) minutos hasta los dos (2) años de edad, acreditando lactancia continua (C.S.T., art. 238).

**ARTÍCULO 23. LICENCIAS ADICIONALES.** La empresa concederá licencia no remunerada cuando el trabajador lo solicite fundadamente y la operación del laboratorio lo permita. Durante la licencia no remunerada el contrato queda suspendido y la empresa únicamente asumirá las obligaciones que la ley expresamente le imponga (C.S.T., art. 51).

**ARTÍCULO 24. REINCORPORACIÓN.** El trabajador tiene la obligación de reintegrarse al día siguiente hábil de la terminación de cualquier permiso o licencia. El incumplimiento injustificado de esta obligación podrá constituir abandono del cargo y causal de terminación del contrato con justa causa, previa observancia del procedimiento disciplinario.

## CAPÍTULO VIII — SALARIO, LUGAR, DÍAS Y PERÍODOS DE PAGO

**ARTÍCULO 25. LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN SALARIAL.** La empresa y el trabajador podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades (tiempo, obra, destajo, tarea), siempre respetando el salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) o el fijado en pactos o convenciones colectivas.

**PARÁGRAFO 1:** Cuando el trabajador devengue más de diez (10) SMLMV podrá pactarse salario integral, que comprende prestaciones, recargos y beneficios extralegales, con un factor prestacional mínimo del 30%.

**PARÁGRAFO 2:** No se podrán realizar descuentos al salario mínimo sin autorización del Ministerio de Trabajo, aun con el consentimiento del trabajador (Ley 1429 de 2010).

**ARTÍCULO 26. LUGAR, DÍAS Y PERÍODOS DE PAGO.** El salario se pagará directamente al trabajador mediante consignación en la cuenta de ahorros o nómina que haya registrado. Los períodos de pago serán quincenales o mensuales, vencidos. El pago de horas extras y recargos se realizará a más tardar junto con el salario del período siguiente.

**PARÁGRAFO:** La empresa entregará mensualmente el desprendible de pago por correo electrónico corporativo o medio equivalente. Las reclamaciones deberán formularse dentro de los cinco (5) días siguientes al pago.

## **CAPÍTULO IX — SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO — SG-SST**

**ARTÍCULO 27. OBLIGACIÓN GENERAL.** La empresa implementará el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) conforme al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, con la participación activa de todos los trabajadores y el liderazgo de la alta dirección.

**ARTÍCULO 28. EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.** Son obligatorios los exámenes médicos de ingreso, periódico y de egreso. El trabajador que eluda, dificulte o dilate la práctica del examen de egreso por más de cinco (5) días hábiles se entenderá que renuncia a los resultados y sus consecuencias serán de su exclusiva responsabilidad.

**PARÁGRAFO 1:** Los exámenes periódicos de salud ocupacional se practicarán con la frecuencia que establezca el médico del trabajo o la ARL, según el perfil de riesgo del cargo.

**PARÁGRAFO 2:** En el sector de laboratorio clínico se realizarán adicionalmente: exámenes de biometría hemática, serología, VDRL, AgsHB y demás pruebas que el programa de vigilancia epidemiológica establezca.

**ARTÍCULO 29. PROTOCOLOS DE HIGIENE, BIOSEGURIDAD Y PAUSAS ACTIVAS.** Todos los trabajadores deberán observar rigurosamente los protocolos de bioseguridad establecidos por el laboratorio, incluyendo:

- Uso obligatorio del equipo de protección personal (EPP) según el área y el riesgo de exposición.
- Cumplimiento estricto de las normas de higiene de manos y limpieza de superficies.
- Manejo apropiado de residuos biológicos, cortopunzantes y peligrosos conforme al Decreto 351 de 2014.
- Participación en las pausas activas programadas (mínimo 10 minutos por jornada o 5 minutos por bloque de trabajo), computables dentro de la jornada laboral.

**PARÁGRAFO:** La inobservancia grave o reiterada de las normas de bioseguridad y SG-SST constituye falta grave y podrá ser causal de terminación del contrato con justa causa (C.S.T., art. 62; art. 91, Decreto 1295 de 1994).

**ARTÍCULO 30. ACCIDENTES DE TRABAJO.** Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral debe reportarse a la EPS y a la ARL dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia o diagnóstico. El jefe inmediato deberá activar inmediatamente el protocolo de primeros auxilios y el proceso de investigación de accidentes.

**ARTÍCULO 31. COPASST.** La empresa conformará el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) conforme a la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994. Sus integrantes serán elegidos para períodos de dos (2) años y se reunirán mensualmente.

**ARTÍCULO 32. POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA CON SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.** La empresa tiene política de cero (0) tolerancia con el consumo de alcohol, drogas alucinógenas o psicoactivas y tabaco al interior de sus instalaciones y en el ejercicio de la actividad laboral. La empresa podrá implementar pruebas no invasivas de detección, sin previo aviso, para garantizar la seguridad de trabajadores y pacientes (C.C., Sentencia C-636 de 2016; CSJ SL8002-2014).

## CAPÍTULO X — PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTÍCULO 33. DEBERES DE LOS TRABAJADORES.** Son deberes de todos los trabajadores del laboratorio:

- Observar la misión, visión y valores institucionales, y los principios éticos del ejercicio en salud.
- Ejecutar el trabajo con honradez, buena voluntad y la mayor eficiencia y calidad posibles.
- Guardar buena conducta y actuar con espíritu de leal colaboración.
- Acatar las órdenes e instrucciones del empleador y de los superiores jerárquicos, dadas en ejercicio legítimo de sus funciones.
- Comunicar oportunamente al empleador las ideas e iniciativas que contribuyan a mejorar los procesos del laboratorio.
- Respetar y hacer respetar las normas de humanización, seguridad, calidad y control de riesgos en la prestación del servicio.
- Guardar absoluta reserva sobre la información de pacientes, resultados clínicos y datos estratégicos de la empresa.
- Abstenerse de realizar actividades ajenas a su competencia durante la jornada laboral.
- Denunciar ante la gerencia o las autoridades competentes cualquier hecho delictivo o violatorio de este reglamento del que tenga conocimiento.
- Dar estricto cumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo y al contrato individual de trabajo.

**PARÁGRAFO:** El incumplimiento de los deberes aquí establecidos constituirá falta disciplinaria y dará lugar al procedimiento previsto en el Capítulo XIV.

## CAPÍTULO XI — ÓRGANOS DIRECTIVOS

**ARTÍCULO 34. MÁXIMO ÓRGANO DIRECTIVO.** La dirección y administración de la empresa corresponde a la Junta de Socios o Asamblea de Accionistas y al Representante Legal (Gerente). El orden jerárquico para efectos de impartir instrucciones es:

- Representante Legal / Gerente General.
- Directores y Coordinadores de área (Laboratorio, Talento Humano, Administrativo, Calidad, Comercial).
- Jefes y Supervisores de sede.
- Analistas y Técnicos.
- Auxiliares y personal de apoyo.

**PARÁGRAFO:** El orden jerárquico estará sujeto a los cambios organizacionales que la empresa realice, los cuales se entenderán incorporados a este reglamento.

## CAPÍTULO XII — PROTECCIÓN DE MUJERES, PERSONAS GESTANTES Y MENORES DE EDAD

**ARTÍCULO 35. LABORES PROHIBIDAS.** Queda prohibido emplear a menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos subterráneos, en trabajos con sustancias tóxicas o peligrosas, en condiciones nocivas para la salud o la integridad física, o en cualquiera de las actividades listadas en el artículo 242 del C.S.T. y el Decreto 2737 de 1989 (Código del Menor).

**ARTÍCULO 36. PROTECCIÓN REFORZADA A LA MATERNIDAD.** Conforme a la Ley 2466 de 2025, el despido o no renovación de contrato de la trabajadora embarazada o en período de lactancia, así como del trabajador en incapacidad médica, de la persona con discapacidad reconocida, del prepensionado o del trabajador aforado sindicalmente, requiere autorización judicial previa. El despido sin dicha autorización será ineficaz de pleno derecho.

**PARÁGRAFO 1:** La empresa conservará el puesto a las trabajadoras en licencia de maternidad y en períodos de lactancia.

**PARÁGRAFO 2:** Se prohíbe cualquier forma de discriminación basada en el embarazo, la maternidad, la lactancia o el estado de salud en las decisiones de contratación, ascenso, remuneración o terminación del contrato.

## **CAPÍTULO XIII — OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 37. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.** Son obligaciones especiales de LA EMPRESA:

- Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos, equipos y materias primas necesarias para la prestación del servicio.
- Procurar ambientes de trabajo seguros y elementos de protección personal adecuados.
- Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad.
- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias, identidad y sentimientos.
- Conceder las licencias y permisos previstos en la ley y en este reglamento.
- Dar al trabajador, a la expiración del contrato, una certificación que indique tiempo de servicio, cargo y salario devengado.
- Practicar los exámenes médicos de ingreso, periódico y de egreso.
- Garantizar la afiliación oportuna y el pago completo de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión, ARL) y a la Caja de Compensación Familiar.
- Implementar el SG-SST y todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar ajustes razonables para garantizar que las personas con discapacidad accedan, mantengan y desarrollen su trabajo en igualdad de condiciones (Ley 2466 de 2025).
- Contratar o mantener el número de personas con discapacidad que fije la ley (Ley 2466 de 2025) y reportar los contratos al Ministerio de Trabajo dentro de los 15 días siguientes a su firma.
- Atender con diligencia las órdenes de autoridades a favor de víctimas de violencia basada en género.
- Dar preferencia, sin afectar condiciones laborales, en la reubicación a víctimas de violencia de pareja o intrafamiliar.
- Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

**ARTÍCULO 38. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.** Son obligaciones especiales de los trabajadores:

- Realizar personalmente la labor en los términos estipulados y acatar las instrucciones del empleador.
- No comunicar a terceros informaciones de naturaleza reservada sin autorización expresa.
- Conservar y restituir en buen estado los instrumentos, equipos y elementos de trabajo asignados.
- Guardar respeto y moralidad en las relaciones con superiores, compañeros y pacientes.
- Comunicar oportunamente cualquier hecho que pueda causar daños o perjuicios a la empresa.

- Cumplir con todas las normas de bioseguridad y SG-SST del laboratorio.
- Declarar los conflictos de interés que puedan comprometer la imparcialidad de sus decisiones.
- Cumplir puntual y estrictamente el horario laboral y el sistema de registro de asistencia.
- Guardar completa reserva sobre los datos de los pacientes, en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y las normas de confidencialidad del sector salud.
- Seguir el procedimiento de retiro establecido por la empresa al finalizar el contrato laboral.

**ARTÍCULO 39. PROHIBICIONES AL EMPLEADOR.** Se prohíbe a la empresa:

- Deducir o retener sumas del salario sin autorización escrita del trabajador o mandamiento judicial, excepto en los casos previstos en el C.S.T. (arts. 113, 150, 151, 152, 400).
- Obligar a los trabajadores a comprar en establecimientos que designe la empresa.
- Exigir o aceptar dinero del trabajador para admitirlo o mantenerlo en el empleo.
- Limitar o presionar el derecho de asociación sindical.
- Hacer propaganda política en los sitios de trabajo.
- Cerrar intempestivamente la empresa sin cumplir las obligaciones laborales exigibles.
- Despedir sin justa causa a trabajadores que hayan presentado pliego de peticiones, durante las etapas del conflicto.
- Despedir o presionar la renuncia por razones de género, embarazo, estado de salud, religión, raza, etnia, orientación sexual u opinión política (Ley 2466 de 2025).
- Ejecutar actos que vulneren la dignidad o restrinjan los derechos fundamentales de los trabajadores.

**ARTÍCULO 40. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.** Se prohíbe a los trabajadores:

- Sustraer útiles de trabajo, dinero, materias primas o bienes de la empresa sin autorización escrita.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de sustancias psicoactivas.
- Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
- Fotografiar, filmar o difundir imágenes de pacientes, muestras, resultados o procedimientos clínicos.
- Revelar información confidencial de la empresa, de pacientes o de terceros.
- Trabajar horas extras o en días festivos sin la autorización previa de la empresa.
- Coartar la libertad de sus compañeros para afiliarse o no a una organización sindical.
- Realizar o aceptar préstamos 'gota-gota' o pagar-diario entre compañeros de trabajo.
- Hacer uso del cargo para beneficio personal o de terceros en contra de los intereses de la empresa.
- Publicar en redes sociales información confidencial, imágenes de pacientes o resultados clínicos del laboratorio.
- Obrar con negligencia, imprudencia o temeridad en las actividades que puedan afectar la seguridad de pacientes y compañeros.

## CAPÍTULO XIV — ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 41. TIPOS DE SANCIONES.** Las sanciones que podrá imponer la empresa son:

- Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida: requerimiento escrito y motivado por incumplimiento de deberes u obligaciones.
- Multa: solo aplicable por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente. Nunca podrá exceder la quinta parte (1/5) del salario de un día. Su importe se destinará exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores más cumplidos.
- Suspensión del trabajo sin goce de salario: separación temporal del cargo por la falta disciplinaria cometida, conforme a las escalas del presente capítulo.

**PARÁGRAFO:** La empresa no podrá imponer sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas o en el contrato de trabajo (C.S.T., art. 114).

**ARTÍCULO 42. FALTAS LEVES Y SUS SANCIONES.** Se consideran faltas leves las que no generan perjuicio de consideración para la empresa:

| Conducta  | 1.ª vez                 | 2.ª vez                  | 3.ª vez                  |
|---|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Retardo hasta 15 min. sin excusa                    | Multa 10% sal. día      | Multa 20% sal. día       | Suspensión hasta 3 días  |
| Falta parcial a la jornada sin excusa               | Suspensión hasta 3 días | Suspensión hasta 8 días  | —                        |
| Falta total al trabajo sin excusa                   | Suspensión hasta 8 días | Suspensión hasta 2 meses | —                        |
| Violación leve de obligaciones contractuales        | Suspensión hasta 8 días | Suspensión hasta 30 días | —                        |
| Omisión / violación leve de procedimientos internos | Llamado de atención     | Suspensión hasta 8 días  | Suspensión hasta 30 días |

**PARÁGRAFO 1:** Las faltas para efectos de reincidencia serán tenidas en cuenta por períodos de doce (12) meses.

**PARÁGRAFO 2:** La imposición de multas no impide el descuento del salario correspondiente al tiempo no laborado.

**ARTÍCULO 43. FALTAS GRAVES.** Se consideran faltas graves, que constituyen justa causa para la terminación del contrato con justa causa:

- El retardo en la hora de entrada por quinta vez en el término de dos (2) meses.
- La falta parcial al trabajo por tercera vez en el mes.
- La falta total al trabajo por tercera vez en el mes.
- La violación grave de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- Las agresiones verbales o físicas a compañeros, superiores, pacientes o terceros.

- El acoso laboral o sexual en cualquiera de sus modalidades (Ley 1010 de 2006; Ley 2365 de 2024).
- La violación grave de normas de bioseguridad o de SG-SST que ponga en riesgo la salud o integridad de otros.
- El incumplimiento injustificado de normas sobre uso de EPP, protocolos de higiene o manejo de residuos biológicos.
- La publicación de información confidencial o imágenes de pacientes, resultados clínicos o procedimientos internos en redes sociales u otras plataformas digitales.
- Presentarse al trabajo o a las instalaciones de clientes bajo el influjo de alcohol o sustancias psicoactivas.
- La acumulación de tres (3) procesos disciplinarios sancionados en el término de un (1) año.

**PARÁGRAFO:** En la comisión de faltas graves que generen perjuicio inmediato a la empresa, a los pacientes o a terceros, la terminación del contrato con justa causa operará una vez surtido el procedimiento disciplinario del Artículo 44 de este reglamento.

**ARTÍCULO 44. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.** Antes de aplicar cualquier sanción, el empleador deberá cumplir OBLIGATORIAMENTE el siguiente procedimiento, so pena de nulidad de la actuación (C.S.T., art. 115, modificado por Ley 2466 de 2025, art. 7):

| Paso                      | Descripción  | Término   |
|---------------------------|--|---|
| 1.<br>Apertura            | Comunicación formal y escrita al trabajador de la apertura del proceso disciplinario, indicando los hechos imputados, la norma presuntamente infringida y las pruebas disponibles.   | Inmediato a la detección de la falta                          |
| 2.<br>Traslado de pruebas | Entrega al trabajador de todas las pruebas en que se soporta la imputación.  | Con la comunicación de apertura                               |
| 3.<br>Descargos y pruebas | El trabajador tiene derecho a presentar descargos escritos, aportar pruebas y controvertir las aducidas por la empresa. Si lo solicita, se le concederá audiencia verbal. Trabajadores sindicalizados deben estar asistidos por 1 o 2 representantes sindicales. | 5 días hábiles desde la notificación                          |
| 4.<br>Valoración          | El área de Talento Humano y la jefatura jurídica evalúan las pruebas y los descargos con criterios de proporcionalidad y razonabilidad.  | 3 días hábiles tras el vencimiento del término para descargos |
| 5.<br>Decisión motivada   | La empresa comunica por escrito la decisión de sancionar o no, indicando hechos, norma aplicable y sanción, con motivación expresa.  | Dentro de los 3 días siguientes a la valoración               |



**BIOTEST IPS**

Laboratorio Clínico y Salud Ocupacional  
NIT: 900202037-4  
2 días para interponer; 15 días para resolver

|            |   |   |
|------------|---|---|
| 6. Recurso | El trabajador puede interponer recurso de reposición y en subsidio apelación dentro de los 2 días hábiles siguientes a la notificación de la sanción. | 2 días para interponer; 15 días para resolver |
|------------|---|---|

**PARÁGRAFO 1:** Si el trabajador citado a descargos no concurriere, se dejará constancia escrita con firma de dos (2) testigos. Se citará por última vez por escrito; si persiste la inasistencia, el área jurídica procederá a aplicar la sanción correspondiente en presencia de testigos.

**PARÁGRAFO 2:** Ningún trabajador podrá ser sancionado dos veces por el mismo hecho (non bis in ídem). La sanción debe ser proporcional a la gravedad de la falta y los antecedentes del trabajador.

**PARÁGRAFO 3:** Los trabajadores con discapacidad contarán con ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el procedimiento disciplinario (Ley 2466 de 2025).

**PARÁGRAFO 4:** El procedimiento podrá realizarse mediante herramientas tecnológicas de comunicación, garantizando siempre el ejercicio efectivo del derecho de defensa.

**PARÁGRAFO 5:** La empresa podrá iniciar la acción disciplinaria de oficio o por información de cualquier persona que aporte evidencia debidamente soportada.

## CAPÍTULO XV — RECLAMOS Y TRAMITACIÓN

**ARTÍCULO 45. INSTANCIA DE RECLAMOS.** Los reclamos de los trabajadores se harán en primera instancia ante el jefe inmediato del área. Si el reclamo no fuere atendido o resuelto satisfactoriamente, el trabajador podrá acudir sucesivamente ante: (i) el Coordinador o Director del área; (ii) el área de Talento Humano; (iii) el Representante Legal (C.S.T., art. 108, num. 17).

**PARÁGRAFO:** En la empresa LABORATORIO CLÍNICO BIO-TEST no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, salvo las que se establezcan por acuerdo escrito entre las partes.

## **CAPÍTULO XVI — JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO**

**ARTÍCULO 46. CAUSALES POR PARTE DEL EMPLEADOR.** Además de las causales establecidas en el artículo 62 del C.S.T., las siguientes conductas previa observancia del procedimiento disciplinario— darán lugar a la terminación del contrato con justa causa:

- Presentar certificados, títulos o datos falsos para el ingreso o durante la vigencia del contrato.
- Poner en peligro las instalaciones, los equipos o la integridad de pacientes y compañeros.
- Portar o conservar armas o explosivos en el sitio de trabajo.
- Revelar información confidencial de la empresa o de pacientes.
- Solicitar, aceptar o recibir regalos o dádivas de proveedores, clientes o personas relacionadas con la empresa.
- Destruir o dañar intencionalmente bienes o documentos de la empresa.
- Sustraer o apropiarse de bienes, dinero o información de la empresa, compañeros o terceros.
- Cometer actos de violencia, malos tratos o indisciplina grave.
- Introducir, consumir o distribuir bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas en las instalaciones.
- Ejercer, coparticipar o tolerar conductas de acoso laboral o acoso sexual (Ley 1010 de 2006; Ley 2365 de 2024).
- Publicar en redes sociales información confidencial, imágenes de pacientes o resultados del laboratorio.
- Violar grave o reiteradamente las normas de este reglamento o del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 47. CAUSALES POR PARTE DEL TRABAJADOR.** El trabajador podrá terminar el contrato con justa causa en los casos previstos en el artículo 62, numeral 2 del C.S.T.: haber sufrido engaño del empleador; actos de violencia, malos tratos o amenazas graves; situaciones que pongan en peligro su seguridad o salud; incumplimiento sistemático de las obligaciones legales o convencionales del empleador.

## CAPÍTULO XVII — DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES

**ARTÍCULO 48. DESPIDOS COLECTIVOS Y PROTEGIDOS.** Cuando la empresa considere necesario realizar despidos colectivos, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo (C.S.T., art. 67; Ley 50 de 1990, art. 40; Ley 2466 de 2025). Conforme a la Ley 2466 de 2025, la terminación del contrato de los siguientes trabajadores requiere autorización judicial previa:

- Mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia.
- Trabajadores en incapacidad médica reconocida.
- Personas con discapacidad reconocida.
- Prepensionados (dentro de los tres años previos a la pensión).
- Trabajadores con fuero sindical (junta directiva, fundadores, negociadores de pliego).

**PARÁGRAFO:** El despido sin la autorización judicial requerida será ineficaz de pleno derecho, y el trabajador tendrá derecho a su reintegro con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir.

## CAPÍTULO XVIII — CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTÍCULO 49. MARCO NORMATIVO.** El contrato de aprendizaje es una modalidad especial de contrato de trabajo a término fijo, con fines formativos, regulado por la Ley 789 de 2002, el Decreto 933 de 2003 y la Ley 2466 de 2025. Esta última transforma el contrato de aprendizaje en una relación laboral con fines formativos, ampliando los derechos del aprendiz.

**ARTÍCULO 50. OBLIGACIÓN DE CONTRATAR APRENDICES.** La empresa estará obligada a contratar aprendices cuando ocupe un número superior a quince (15) trabajadores. La cuota mínima obligatoria será fijada por la Regional SENA del domicilio principal de la empresa (un aprendiz por cada 20 trabajadores, con uno adicional por fracción de 10 que no exceda de 20 — art. 30, Ley 789 de 2002).

**PARÁGRAFO:** En caso de que la empresa no pueda vincular aprendices, podrá monetizar la cuota mediante el pago al Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción (FIC) o al SENA, según corresponda.

### ARTÍCULO 51. APOYO DE SOSTENIMIENTO Y DERECHOS DEL APRENDIZ

| Etapa         | Apoyo de sostenimiento (mínimo) | Seguridad social                    | Prestaciones sociales                   |
|---------------|---------------------------------|-------------------------------------|---|
| Fase lectiva  | 75% SMLMV                       | Salud y ARL (a cargo del empleador) | No aplica                               |
| Fase práctica | 100% SMLMV                      | Salud, ARL y Pensión                | Cesantías, intereses, prima, vacaciones |

**PARÁGRAFO 1:** El empleador está obligado a registrar el contrato de aprendizaje ante el SENA dentro de los plazos establecidos. La falta de registro se considerará incumplimiento de la cuota obligatoria.

**PARÁGRAFO 2:** El régimen disciplinario del aprendiz tiene enfoque pedagógico y correctivo, priorizando la orientación sobre la sanción. El incumplimiento grave o reiterado podrá dar lugar a la terminación anticipada del contrato, previa garantía del debido proceso.

## CAPÍTULO XIX — CONFIDENCIALIDAD, PROTECCIÓN DE DATOS Y USO DE REDES SOCIALES

**ARTÍCULO 52. ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD.** Con la firma del contrato de trabajo, los trabajadores se obligan a guardar la más estricta confidencialidad sobre toda la información de la empresa y de sus pacientes, incluyendo datos financieros, bases de datos, know-how, procesos, resultados clínicos, estrategias comerciales y demás datos de naturaleza reservada, tanto durante la vigencia del contrato como después de su terminación (mínimo por cinco años).

**ARTÍCULO 53. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.** La empresa garantizará el tratamiento de los datos personales de sus trabajadores conforme a la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1074 de 2015 y las circulares de la Superintendencia de Industria y Comercio. Los trabajadores podrán ejercer en cualquier momento los derechos ARCO (Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición) ante el área de Talento Humano.

**ARTÍCULO 54. USO DE REDES SOCIALES EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.** El laboratorio establece las siguientes reglas para el uso de redes sociales:

- **COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL AUTORIZADA:** Solo el personal expresamente autorizado por la Gerencia podrá publicar contenido en nombre del laboratorio en cualquier plataforma digital.
- **PROHIBICIÓN ABSOLUTA:** Queda terminantemente prohibido publicar, compartir, fotografiar o difundir imágenes de pacientes, muestras, resultados o procedimientos clínicos, información financiera, contractual o estratégica del laboratorio, o datos personales de trabajadores, pacientes o proveedores sin consentimiento expreso. Esta prohibición aplica tanto en horario laboral como fuera de él.
- **REDES PERSONALES:** Los trabajadores son libres de usar sus redes personales, pero deberán abstenerse de identificarse como representantes del laboratorio sin autorización, publicar comentarios que dañen la imagen institucional, o difundir información falsa o confidencial.
- **INCUMPLIMIENTO:** Configura falta grave con las consecuencias previstas en el Capítulo XIV, incluyendo la terminación del contrato con justa causa.

## **CAPÍTULO XX — PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y COMITÉ DE CONVIVENCIA**

**ARTÍCULO 55. POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA.** LABORATORIO CLÍNICO BIO-TEST adopta una política de cero tolerancia frente a conductas de acoso laboral en cualquiera de sus modalidades: hostigamiento, persecución laboral, discriminación, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laboral (Ley 1010 de 2006), así como frente al acoso sexual en el ámbito laboral (Ley 2365 de 2024).

**ARTÍCULO 56. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** Conforme a la Resolución 652 de 2012 (modificada por la Resolución 1356 de 2012) y la Ley 2126 de 2021, la empresa conformará un Comité de Convivencia Laboral de carácter bipartito, con igual número de representantes del empleador y de los trabajadores, elegidos para períodos de dos (2) años. El Comité se reunirá como mínimo una (1) vez al mes y actuará de manera confidencial y conciliatoria.

**PARÁGRAFO 1:** El trabajador que se sienta víctima de acoso laboral o acoso sexual deberá notificarlo por escrito al Comité de Convivencia Laboral o al área de Talento Humano, detallando los hechos y aportando prueba sumaria.

**PARÁGRAFO 2:** La empresa concederá fuero especial de protección por seis (6) meses al trabajador que denuncie acoso sexual, y adoptará las medidas de reubicación o separación del presunto agresor que sean necesarias para garantizar la continuidad laboral del denunciante (Ley 2365 de 2024).

**PARÁGRAFO 3:** El incumplimiento de las medidas adoptadas por el Comité o por la empresa será reportado al Ministerio de Trabajo.

## CAPÍTULO XXI — TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO

**ARTÍCULO 57. TELETRABAJO.** El teletrabajo es una forma de organización laboral en el marco de un contrato de trabajo dependiente, mediante el uso de TIC, sin requerir la presencia física permanente del trabajador en un sitio específico (Ley 1221 de 2008; Decreto 884 de 2012). Su adopción es voluntaria para ambas partes, reversible y no afecta los derechos laborales. Dado el carácter presencial de las actividades de laboratorio clínico, esta modalidad aplica principalmente para cargos administrativos.

**ARTÍCULO 58. TRABAJO REMOTO.** El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral se desarrolla de manera remota mediante TIC, sin interacción física (Ley 2121 de 2021).

**ARTÍCULO 59. DERECHOS Y OBLIGACIONES EN MODALIDADES REMOTAS.** Los trabajadores en teletrabajo o trabajo remoto conservan todos sus derechos laborales, prestacionales y de seguridad social. La empresa garantizará:

- La afiliación al SG-SST y la verificación de las condiciones del puesto de trabajo remoto.
- El suministro de equipos seguros y conexión o auxilio de conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de 2 SMLMV, en reemplazo del auxilio de transporte.
- La formación sobre riesgos del trabajo con equipos informáticos.
- El respeto al derecho a la desconexión digital (Ley 2191 de 2022).

## CAPÍTULO XXII — DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

**ARTÍCULO 60. GARANTÍA DE DESCONEXIÓN.** De conformidad con la Ley 2191 de 2022, todos los trabajadores tienen derecho a no ser contactados por el empleador fuera de su jornada ordinaria de trabajo, en días de descanso, licencias, vacaciones o incapacidades, a través de medios digitales. El ejercicio de este derecho no podrá generar consecuencias negativas para el trabajador.

**ARTÍCULO 61. EXCEPCIONES.** La desconexión digital no aplicará cuando: (a) el trabajador ejerza un cargo de dirección, confianza o manejo; (b) exista fuerza mayor, caso fortuito o emergencia sanitaria debidamente justificada. En estos casos, el empleador garantizará un período de descanso compensatorio equivalente.

**ARTÍCULO 62. PROCEDIMIENTO ANTE INCUMPLIMIENTO.** El trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión digital podrá acudir al área de Talento Humano o al Comité de Convivencia Laboral. El incumplimiento reiterado del empleador habilitará al trabajador para presentar queja ante el Ministerio de Trabajo (Ley 2191 de 2022, art. 6).

## CAPÍTULO XXIII — NORMAS DE CONVIVENCIA, RELACIONES SENTIMENTALES Y REDES SOCIALES

**ARTÍCULO 63. RELACIONES SENTIMENTALES ENTRE TRABAJADORES.** La empresa reconoce la autonomía personal y no prohíbe las relaciones afectivas entre trabajadores. Sin embargo, establece las siguientes reglas para proteger el ambiente profesional del laboratorio clínico:

- **DECLARACIÓN VOLUNTARIA:** Los trabajadores que mantengan una relación sentimental o de convivencia deberán declararlo ante el área de Talento Humano para evaluar posibles conflictos de interés.
- **PROHIBICIÓN DE JERARQUÍA DIRECTA:** No podrán existir relaciones de supervisión directa entre personas que mantengan o hayan mantenido una relación sentimental. La empresa tomará las medidas organizacionales necesarias sin sancionar a los involucrados.
- **CONDUCTA PROFESIONAL:** En el espacio físico del laboratorio y durante la jornada laboral, los trabajadores deberán mantener una conducta estrictamente profesional frente a pacientes y compañeros.
- **NO DISCRIMINACIÓN:** La empresa no podrá tomar decisiones de desvinculación basadas exclusivamente en el hecho de que dos trabajadores mantengan una relación sentimental.

**ARTÍCULO 64. MEDIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERPERSONALES.** En caso de conflictos interpersonales entre trabajadores, incluyendo los derivados de relaciones sentimentales o personales, la empresa ofrecerá un espacio de mediación gestionado por el área de Talento Humano o el Comité de Convivencia Laboral. La participación es voluntaria y confidencial.

### VIGENCIA Y PUBLICACIÓN

#### ARTÍCULO 65. ENTRADA EN VIGOR

El presente Reglamento Interno de Trabajo rige a partir de la fecha de su publicación o de la firma del Acta de Socialización por parte de los trabajadores, en los términos de la Ley 1429 de 2010, artículo 17. Deja sin efecto las disposiciones del reglamento interno anterior. Las cláusulas que desmejoren las condiciones del trabajador frente a la ley serán ineficaces (C.S.T., art. 109).

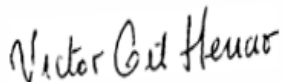
**PARÁGRAFO 1:** El empleador publicará este Reglamento en carteleras de todas las sedes y lo comunicará por correo electrónico corporativo. Dentro de los quince (15) días siguientes a la publicación, los trabajadores podrán solicitar los ajustes que estimen pertinentes conforme a los artículos 106, 108, 111, 112 y 113 del C.S.T.

**PARÁGRAFO 2:** El presente reglamento podrá ser modificado conforme al procedimiento que establezca la legislación vigente al momento de la modificación, o mediante adenda debidamente notificada.

**Adoptado en:** Municipio de Soledad, Atlántico

**Fecha de adopción:** 16 de abril de 2026

**Representante Legal:** Víctor Hugo Gil Henao — C.C. 10.133.056



**VICTOR HUGO GIL HENAO**

*Representante Legal*

## ACTAS DE SOCIALIZACIÓN — REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO 2026

### SEDE SOLEDAD, ATLÁNTICO

Para constancia se firma en Soledad, Atlántico, el día 17 del mes JUNIO de 2026.

| Nombre Completo                | Cargo                   | Cédulas    | Firmas             |
|--------------------------------|-------------------------|------------|--------------------|
| EDILMA CERVANTES SANABRIA      | Bacterióloga            | 22487390   | Edilma C.          |
| JESSICA JULIETH PERTUZ CALDERA | Auxiliar de Laboratorio | 1007175634 | Jessica Pertuz     |
| KAREN JULIETH NUÑEZ HERNANDEZ  | Coordinadora Sede       | 55.234.417 | Karen Nuñez        |
| LUZ MERY GARCIA AVILEZ         | Bacterióloga            | 22.504.592 | Luz Mery Garcia A. |
| NATALIE ANDREA LOPEZ SALCEDO   | Contadora               | 1001822413 | Natalie Lopez      |
| NUBIA INES VALDES BLANCO       | Secretaria              | 26.717.978 | Nubia Valdes       |

## ACTAS DE SOCIALIZACIÓN — REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO 2026


---

### SEDE SANTA MARTA, MAGDALENA

Para constancia se firma en Santa Marta, Magdalena, el día 18 del mes junio de 2026.

**Nombre Completo**  
MILAGRO DE JESUS NIETO PERTUZ

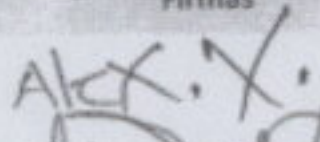
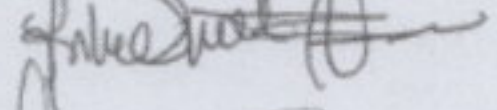

**Cargo**  
Coordinadora Sede

**Firma y C.C.**  
 1085105559.

## ACTAS DE SOCIALIZACIÓN — REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO 2026

### SEDE SABANALARGA, ATLÁNTICO

Para constancia se firma en Sabanalarga, Atlántico, el día 19 del mes JUNIO de 2026.

| Nombre Completo                   | Cargo                | Cedulas  | Firmas  |
|-----------------------------------|----------------------|----------|---|
| ALEXANDER VILLEGAS<br>GUERRERO    | Portero              |          |  |
| JULIE PAULLINE PUELLO<br>VIZCAINO | Secretaria           | 32855817 |  |
| LEIDY DIANA GUTIERREZ<br>AREVALO  | Coordinadora<br>Sede | 44190934 |  |