

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. OBJETO DEL REGLAMENTO. El presente Reglamento Interno de Trabajo es prescrito por **BIOREUMA S.A.S.**, identificada con NIT **900.491.594-3**, con domicilio principal en la **Calle 13A # 2E-87, barrio Caobos, ciudad de Cúcuta**, quien en adelante se denominará **EL EMPLEADOR o LA EMPRESA**.

Sus disposiciones son de obligatorio cumplimiento tanto para el empleador como para todos sus trabajadores, y forma parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren, salvo estipulaciones más favorables al trabajador, conforme a los principios de favorabilidad, estabilidad laboral, dignidad humana, igualdad, no discriminación y trabajo decente.

El presente reglamento tiene como objeto establecer las normas, políticas, procedimientos, derechos, obligaciones y prohibiciones que regulan la organización, dirección y funcionamiento del trabajo en la empresa, garantizando:

- a. La protección integral de los derechos laborales fundamentales.
- b. La adecuada ejecución del **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**.
- c. La **prevención, mitigación e intervención del riesgo psicosocial**, el estrés laboral, el burnout, la ansiedad, la depresión y demás afectaciones a la salud mental.
- d. La **prevención, atención y sanción del acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación y cualquier forma de trato indigno**.
- e. La realización de los **exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso y post incapacidad**, conforme a la normatividad vigente.
- f. La promoción de un **entorno laboral sano, seguro, justo, equitativo, inclusivo, sostenible y libre de violencias**.

Este Reglamento se expide en cumplimiento de la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la Resolución 2646 de 2008, la Ley 1616 de 2013, la Ley 1010 de 2006, las Leyes 2365 de 2024 y 2466 de 2025, la Resolución 1843 de 2025, el Decreto 728 de 2025, y demás normas concordantes que regulan las relaciones laborales, la seguridad y salud en el trabajo y la protección de la dignidad humana en el entorno laboral.

CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

ARTÍCULO 2. FORMAS DE ADMISIÓN. El presente Reglamento Interno de Trabajo es de obligatorio cumplimiento para **todas las personas vinculadas a BIOREUMA S.A.S.**, cualquiera sea su forma de contratación, denominación del vínculo o modalidad de prestación del servicio, incluyendo, entre otros:

- a) Trabajadores con contrato a término indefinido, fijo, por obra o labor, de aprendizaje o accidental.
- b) Trabajadores en **modalidad presencial, híbrida, remota, teletrabajo o trabajo en casa**, conforme a la normatividad vigente.
- c) Personal en misión, practicantes, aprendices, pasantes, contratistas y subcontratistas, en lo que sea compatible con la naturaleza del vínculo.

La admisión y permanencia en la empresa estarán sujetas al cumplimiento de los **requisitos legales, técnicos, médicos y de seguridad y salud en el trabajo**, incluyendo la

realización de los **exámenes médicos ocupacionales de ingreso**, de conformidad con la **Resolución 1843 de 2025**, y las demás normas que regulan la materia.

Todo trabajador, sin importar su nivel jerárquico, cargo, tipo de contrato o modalidad de trabajo, queda obligado a cumplir este Reglamento, las políticas internas, las disposiciones del **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, las normas de **prevención del riesgo psicosocial**, de conformidad con la **Resolución 2646 de 2008**, la **Resolución 3050 de 2022** y el **Decreto 728 de 2025**, así como las disposiciones sobre **salud mental, convivencia laboral, prevención del acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y discriminación**.

Ninguna modalidad de vinculación o de ejecución del trabajo exonera del cumplimiento de las obligaciones aquí establecidas, ni limita el deber del empleador de garantizar condiciones de **trabajo digno, seguro, saludable, inclusivo y libre de violencias**.

ARTÍCULO 3. PROHIBICIONES DE CONTRATACIÓN. Sin perjuicio de lo establecido en la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, conflictos de intereses, protección de datos personales y debido proceso, en BIOREUMA S.A.S. no podrán vincularse como trabajadores, colaboradores o contratistas las personas que:

- a. Se encuentren legalmente **inhabilitadas o suspendidas para el ejercicio del cargo**, mediante decisión judicial o administrativa en firme, debidamente ejecutoriada.
- b. Hayan sido **sancionadas mediante decisión judicial, disciplinaria o administrativa en firme** por la comisión de conductas constitutivas de **acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, violencia en el trabajo o cualquier forma de discriminación**, cuando la naturaleza del cargo implique relación directa con personas o posición de autoridad, conforme a la ley.
- c. Presenten **conflictos de intereses legalmente configurados**, inhabilidades especiales o incompatibilidades previstas en la ley.
- d. Hayan tenido un vínculo laboral previo con la empresa y su terminación haya obedecido a **justa causa debidamente comprobada**, conforme a las causales previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, siempre que dicha circunstancia sea **objetiva, proporcional y directamente relacionada con las funciones del cargo a proveer**.

En ningún caso estas prohibiciones podrán aplicarse de manera **discriminatoria, automática o arbitraria**, ni podrán fundarse en antecedentes no judicializados, rumores, valoraciones subjetivas, diagnósticos médicos, condiciones de salud física o mental, ni información protegida por la Ley de Habeas Data.

La empresa garantizará en todos los procesos de selección los principios de **igualdad, mérito, confidencialidad, legalidad, debido proceso, no discriminación, enfoque de género y protección de la dignidad humana**, en armonía con las normas sobre **prevención del acoso, la violencia laboral, la salud mental y el riesgo psicosocial**.

ARTÍCULO 4. DE LA MODIFICACIÓN, ACLARACIÓN O REVOCATORIA DE LA DESIGNACIÓN. El Gerente El representante legal de BIOREUMA S.A.S. podrá modificar, aclarar, sustituir o revocar una designación o decisión de vinculación, únicamente con fundamento en causas objetivas, legales y debidamente motivadas, tales como:

- a. Error material o documental en la designación.
- b. Irregularidades sustanciales comprobadas en el proceso de selección.
- c. Falta de notificación formal de la vinculación.
- d. No aceptación del cargo o no suscripción del contrato dentro del plazo establecido.

- e. Incumplimiento de los requisitos del cargo, inhabilidad o incompatibilidad legal debidamente acreditada.

Toda decisión deberá constar por escrito y respetar los principios de debido proceso, legalidad, proporcionalidad, buena fe y dignidad humana. En ningún caso estas medidas podrán utilizarse como despido encubierto, represalia, acto de discriminación, acoso laboral o violencia de género.

Las revocatorias no podrán vulnerar la estabilidad laboral reforzada de personas con fuero de maternidad, paternidad, salud, discapacidad, pre pensionados, u otra protección legal, salvo con autorización judicial previa.

Cuando la decisión esté relacionada con condiciones de salud, salud mental o factores de riesgo psicosocial, la empresa deberá aplicar previamente los protocolos de evaluación, intervención y seguimiento, conforme a la normativa vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 5. REQUISITOS DE CONTRATACIÓN. Quien aspire a desempeñar un cargo en BIOREUMA S.A.S. deberá acreditar, conforme a la ley y a la naturaleza del cargo, los siguientes documentos y requisitos:

- a. Hoja de vida actualizada.
- b. Documento de identidad válido en Colombia (Cédula de Ciudadanía, Cédula de Extranjería o documento permitido por la ley).
- c. Certificado de antecedentes judiciales expedido por la autoridad competente, conforme a la normatividad vigente y la Ley de Protección de Datos Personales.
- d. Autorización de la autoridad competente para laborar, cuando se trate de menores de edad legalmente habilitados, de conformidad con la normativa vigente.
- e. Visa vigente con los permisos correspondientes para laborar en el territorio nacional, cuando se trate de personas extranjeras.
- f. Soportes de formación académica: diplomas, actas de grado, certificados de estudios, homologaciones y convalidaciones, cuando aplique.
- g. Tarjeta profesional, cuando el cargo lo requiera.
- h. Certificado del último empleador, cuando la empresa lo considere necesario y el aspirante otorgue su autorización para su consulta.
- i. Presentación y aprobación de pruebas técnicas, psicotécnicas o de idoneidad, cuando el cargo lo requiera, garantizando la dignidad, confidencialidad, enfoque de derechos y protección de datos personales.
- j. Declaración juramentada de no encontrarse incurso en inhabilidades legales, ni haber sido sancionado mediante decisión judicial o administrativa en firme por acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o conductas contrarias a la ética laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO. El área de Talento Humano será responsable de verificar el cumplimiento de los requisitos y la autenticidad de los documentos exigidos en el presente artículo, garantizando la confidencialidad, protección de datos personales y el debido proceso en todas las etapas del proceso de selección y vinculación.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El empleador podrá exigir documentos adicionales relacionados estrictamente con la idoneidad del cargo, siempre que no se trate de información prohibida por la Constitución y la ley. En consecuencia, queda expresamente prohibida la exigencia de datos o documentos relacionados con: estado civil, número de hijos, religión, afiliación política, prueba de embarazo (salvo actividades de alto riesgo conforme a la ley), prueba de VIH, libreta militar, antecedentes no judicializados o cualquier otro dato sensible protegido por la normatividad vigente.

ARTÍCULO 6. ACEPTACIÓN DEL CARGO. Una vez aprobado el proceso de selección, la persona dispondrá de tres (3) días hábiles para manifestar su aceptación del cargo y de tres (3) días hábiles adicionales para suscribir el contrato de trabajo, cuando a ello hubiere lugar.

Este último término podrá prorrogarse por justa causa debidamente acreditada, por un término razonable, previa decisión motivada del Gerente o su delegado.

PARÁGRAFO ÚNICO. Vencidos los plazos establecidos sin que el aspirante haya manifestado su aceptación o suscrito el contrato, se entenderá que desiste del proceso de vinculación, sin que ello genere obligación para las partes.

ARTÍCULO 7. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un **contrato laboral especial y a término fijo**, regulado por el **Artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025**, mediante el cual una persona natural desarrolla **formación teórico-práctica** en una entidad autorizada, con el patrocinio de la empresa, para adquirir formación profesional en actividades propias del giro ordinario de la organización, por un término **no superior a tres (3) años**.

Su **finalidad es formativa**; la **subordinación se limita exclusivamente al proceso de aprendizaje**; la formación es **personal**; y el **apoyo de sostenimiento mensual** garantiza el desarrollo del proceso.

a. Apoyo de sostenimiento

Formación dual:

- Primer año: mínimo **75% del SMLMV**.
- Segundo año: mínimo **100% del SMLMV**.

a. Formación tradicional:

- Fase lectiva: mínimo **75% del SMLMV**.
- Fase práctica: mínimo **100% del SMLMV**.

b. Para **estudiantes universitarios**, el apoyo **no podrá ser inferior a un (1) SMLMV**, sin importar la modalidad.

c. Este apoyo **no podrá ser regulado por convenciones colectivas, contratos colectivos o laudos arbitrales**.

b. Seguridad social

- En **fase lectiva**: afiliación a **salud y riesgos laborales**, a cargo de la empresa.
- En **fase práctica o formación dual**: afiliación a **salud, pensión y riesgos laborales**, como trabajador dependiente, con derecho a **todas las prestaciones sociales**.
El aporte a riesgos laborales corresponderá al **nivel de riesgo de la empresa**.

d. Campo de aplicación: Podrá celebrarse para:

- Ocupaciones **semicalificadas o calificadas**.
- Aprendices del **SENA**.

e. Estudiantes universitarios con mínimo **24 horas semanales**, siempre que exista relación con su formación académica.

f. Certificación: La fase práctica o dual será **certificada por la empresa y reconocida como experiencia laboral**.

g. Normatividad aplicable Se rige por la **Ley 2466 de 2025**, la **Ley 789 de 2002**, el **Decreto 1072 de 2015**, la **Circular Externa 083 de 2025 del Ministerio del Trabajo** y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 8. PERÍODO DE PRUEBA (TRABAJADORES). El empleador, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, por escrito, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa las aptitudes del trabajador y por parte de este las conveniencias de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo.

El período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado, sin que en ningún caso exceda de dos (2) meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no será válida la estipulación de un nuevo período de prueba, salvo para el primer contrato, conforme al artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo.

Durante el período de prueba, el contrato podrá darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso; sin embargo, si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, quedará vinculado en forma definitiva, y el tiempo servido se computará como tiempo de servicio.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales, afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y demás derechos laborales, conforme al artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 9. PERÍODO INICIAL DE EVALUACIÓN EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. En el contrato de aprendizaje, la empresa podrá estipular por escrito un período inicial de evaluación, con el objetivo de valorar las aptitudes del aprendiz y su adaptación al proceso formativo. Este período no podrá exceder de dos (2) meses.

Durante este período, el contrato de aprendizaje podrá darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, respetando el principio de buena fe.

Si, vencido este período, el aprendiz continúa desarrollando la actividad con consentimiento expreso o tácito del empleador, el contrato continuará vigente conforme a su naturaleza especial, sin que ello implique, por sí mismo, la conversión automática en contrato de trabajo ordinario.

Cuando entre el mismo empleador y aprendiz se celebren contratos sucesivos de aprendizaje, no será válida la estipulación de un nuevo período de evaluación, salvo que se trate de un programa de formación diferente.

ARTÍCULO 10. INDUCCIÓN. El Gerente y el responsable del SG-SST deberá realizar el **proceso de inducción obligatoria** dentro de los **primeros cinco (5) días hábiles** siguientes a la fecha de ingreso o a la firma del contrato de trabajo.

En este proceso se informará, como mínimo, sobre:

- a. Las **funciones específicas** del cargo.
- b. La **ubicación física y orgánica** dentro de la empresa. Los **derechos y obligaciones** que la ley y el contrato le imponen.
- c. Las **normas del Reglamento Interno de Trabajo**.
- d. El **funcionamiento de la dependencia** y los procedimientos aplicables.
- e. El **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**.

- f. Las **medidas de prevención del acoso laboral, acoso sexual, violencia de género y cualquier forma de discriminación en el contexto laboral.**
- g. El proceso de inducción será **de carácter obligatorio** y constituye un requisito indispensable para el **normal ejercicio de las funciones del cargo.**

CAPÍTULO III

Horario de trabajo

ARTÍCULO 11. JORNADA ORDINARIA, TURNOS Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. El trabajador se obliga a laborar la jornada máxima legal vigente de cuarenta y dos (42) horas semanales, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR, de acuerdo con las necesidades del servicio y la naturaleza del cargo, sin perjuicio de lo estipulado en el Artículo 3 de la Ley 2101 de 2021, que establece la implementación gradual de esta jornada ordinaria, determinando que podrá ser de máximo 47 horas semanales a partir del 15 julio de 2023, 46 horas semanales a partir del 15 de julio de 2024, 44 horas semanales a partir del 15 de julio de 2025 y 42 horas semanales a partir del 15 de julio de 2026. La jornada laboral ordinaria en BIOREUMA S.A.S. será la máxima permitida y se implementará de forma gradual como lo permite la norma, a partir del 15 de julio de 2023.

Por acuerdo expreso o tácito entre las partes, las horas de la jornada ordinaria podrán distribuirse en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan como tiempo de trabajo, conforme al artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

El **empleador y el trabajador** podrán acordar que la jornada semanal se desarrolle mediante jornadas diarias flexibles, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana, con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

El número de horas diarias de trabajo podrá distribuirse de forma variable durante la respectiva semana, siempre que se labores, un mínimo de cuatro (4) horas continuas y un máximo de nueve (9) horas diarias, sin que haya lugar al pago de recargos por trabajo suplementario, cuando el promedio semanal no exceda la duración de la jornada ordinaria, conforme al artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO. No estarán sujetos a la limitación de jornada los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, quienes deberán laborar el tiempo necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones, sin que el trabajo desarrollado por fuera del horario ordinario constituya trabajo suplementario ni genere pago de horas extras, de conformidad con el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO IV

Las horas extras y trabajo nocturno

ARTÍCULO 12. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. Se entiende por trabajo suplementario u horas extras el que excede la jornada ordinaria de trabajo y, en todo caso, el que supera la jornada máxima legal vigente, conforme al artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo.

Salvo las excepciones previstas en los artículos 162 y 163 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajo suplementario no podrá exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales.

BIOREUMA S.A.S. llevará un registro detallado del trabajo suplementario de cada trabajador, en el cual se especificará como mínimo:

- a. Nombre del trabajador
- b. Actividad desarrollada
- c. Número de horas laboradas
- d. Indicación de si son horas extra diurnas o nocturnas

Este registro se llevará conforme a las necesidades operativas y administrativas de la empresa.

El empleador estará obligado a entregar al trabajador que lo solicite una relación de las horas extras laboradas, junto con el soporte del pago correspondiente.

Cuando las autoridades judiciales o administrativas lo requieran, BIOREUMA S.A.S. deberá aportar el respectivo registro de horas extras. La omisión en su presentación dará lugar a las sanciones legales correspondientes.

PARÁGRAFO. No se requerirá autorización previa del Ministerio del Trabajo para la labor de horas extras, de conformidad con la normatividad vigente.

ARTÍCULO 13. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS. De conformidad con el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, los recargos se liquidarán así:

- a. Trabajo nocturno ordinario: Se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- b. Hora extra diurna: Se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c. Hora extra nocturna: Se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Los recargos aquí señalados no son acumulables entre sí, salvo disposición legal expresa en contrario.

ARTÍCULO 14. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. El trabajo suplementario solo podrá realizarse con autorización previa, expresa y verificable del empleador, de acuerdo con las necesidades del servicio y la operación de BIOREUMA S.A.S.

BIOREUMA S.A.S. llevará un registro completo, detallado y actualizado de las horas extras autorizadas y efectivamente laboradas, indicando su naturaleza (diurnas o nocturnas), y entregará al trabajador que lo solicite el respectivo soporte de pago, conforme a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes.

CAPÍTULO V

Días de descanso legalmente obligatorios

ARTÍCULO 15. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días de fiesta reconocidos por la legislación laboral colombiana.

1. Son días de fiesta de carácter civil o religioso los siguientes: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. El descanso correspondiente al seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1°) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes, se trasladarán al lunes siguiente. Cuando dichas festividades coincidan con domingo, el descanso se trasladará igualmente al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que se originen por el trabajo en estos días se reconocerán con relación al día de descanso obligatorio trasladado, conforme a la Ley 51 de 1983.

ARTÍCULO 16. DESCANSO DOMINICAL REMUNERADO (CST, ART. 173). El empleador está obligado a remunerar el descanso dominical únicamente a los trabajadores que, habiéndose comprometido a prestar sus servicios durante todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, de hacerlo, sea por justa causa, por culpa o disposición del empleador.

Se entiende por justa causa: el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No tendrá derecho al descanso dominical remunerado el trabajador que reciba por ese mismo día auxilio o indemnización por enfermedad o accidente, que se encuentre en licencia no remunerada, sanción disciplinaria u otra causa que no constituya justa causa.

Para efectos de este derecho, los días festivos no interrumpen la continuidad del trabajo.

Cuando la jornada pactada no implique laborar todos los días de la semana, el descanso dominical se reconocerá en proporción al tiempo efectivamente laborado.

ARTÍCULO 17. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO (CST, ART. 179). El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 2. Para todos los efectos, cuando se haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

PARÁGRAFO 3. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

PARÁGRAFO 4. Cuando se trate de trabajo dominical habitual o permanente, el empleador fijará en lugar visible, con al menos doce (12) horas de anticipación, la relación del personal que laborará y el correspondiente día de descanso compensatorio.

ARTÍCULO 18. DURACIÓN DEL DESCANSO. El descanso dominical y festivo tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas consecutivas, salvo la excepción de la jornada especial prevista en la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 19. SUSPENSIÓN POR FESTIVIDADES NO LEGALES

Cuando la empresa suspenda el trabajo por una festividad no reconocida legalmente, estará obligada a pagar dicho día como si se hubiese laborado, salvo que exista acuerdo expreso de compensación, o se encuentre previsto en el reglamento, pacto, convención colectiva o laudo arbitral. En estos casos, el trabajo compensatorio no se considerará hora extra (CST, art. 178).

VACACIONES

ARTÍCULO 20. DERECHO A VACACIONES (CST, ART. 186). Todo trabajador que haya prestado servicios por un (1) año continuo tendrá derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 21. ÉPOCA DE DISFRUTE (CST, ART. 187). La época de vacaciones será señalada por el empleador dentro del año siguiente a la causación y deberá ser otorgada oficiosamente o a solicitud del trabajador, sin afectar el servicio.

PARÁGRAFO ÚNICO. El empleador deberá informar al trabajador la fecha de inicio de vacaciones con mínimo quince (15) días de anticipación.

ARTÍCULO 22. VACACIONES COLECTIVAS. El empleador podrá señalar una época común de vacaciones para todos o parte de los trabajadores. Si algún trabajador no ha completado el año, las vacaciones se entenderán otorgadas de manera anticipada.

PARÁGRAFO ÚNICO. El trabajador no estará obligado a reintegrar valor alguno si se retira antes de completar el año.

ARTÍCULO 23. INTERRUPCIÓN JUSTIFICADA (CST, ART. 188). La interrupción justificada de las vacaciones no hace perder el derecho a reanudarlas posteriormente.

ARTÍCULO 24. COMPENSACIÓN EN DINERO (CST, ART. 189). Podrá pagarse en dinero hasta la mitad de las vacaciones, previa solicitud escrita del trabajador. Al finalizar el contrato, si no se han disfrutado las vacaciones, estas se pagarán en dinero en forma proporcional. Se liquidarán con base en el último salario devengado.

ARTÍCULO 25. REGISTRO DE VACACIONES (D. 13/67, ART. 5º). Todo empleador llevará un registro de vacaciones donde consten:

- Fecha de ingreso
- Fecha de inicio de vacaciones
- Fecha de finalización

- Valor de la remuneración

PARÁGRAFO ÚNICO. En contratos a término fijo inferiores a un (1) año, las vacaciones se pagarán en forma proporcional al tiempo laborado.

ARTÍCULO 26. VACACIONES MÍNIMAS OBLIGATORIAS (CST, ART. 190). En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables. Las partes podrán convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

PARÁGRAFO ÚNICO. La acumulación podrá ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados y de confianza (CST, art. 190).

ARTÍCULO 27. REMUNERACIÓN DURANTE LAS VACACIONES. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan (CST, art. 192).

ARTÍCULO 28. REGISTRO DE VACACIONES. BIOREUMA S.A.S. llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones, la fecha en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13 de 1967, art. 5°).

PARÁGRAFO ÚNICO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea (Ley 50 de 1990, art. 3°, parágrafo).

PERMISOS

ARTÍCULO 29. LICENCIAS OBLIGATORIAS. El empleador concederá a sus trabajadores las licencias necesarias para:

- El ejercicio del sufragio.
- El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
- Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
- Para asistir al entierro de sus compañeros.

Siempre que se avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. En caso de grave calamidad doméstica, el aviso podrá ser anterior o posterior al hecho, según lo permitan las circunstancias. El número de días dependerá de la gravedad de la calamidad y de la necesidad del servicio.
- b. En caso de entierro de compañeros, el aviso podrá hacerse hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá de forma que no se afecte el funcionamiento normal de la empresa.
- c. En los demás casos (sufragio, cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia a servicio médico), el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan (CST, art. 57, núm. 6°).

- d. 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 una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles (Ley 1280 de 2009). Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes.
- e. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al iniciar su licencia (CST, art. 236), así:
 - En caso de parto prematuro, se adicionará el tiempo correspondiente a la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término.
 - En caso de parto múltiple, se ampliará la licencia en dos (2) semanas más.
 - En caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre concederá una licencia equivalente al tiempo restante de la licencia de la madre.
 - Licencia preparto: una (1) semana previa al parto; por orden médica podrá ampliarse a dos (2).
 - Licencia posparto: diecisiete (17) semanas, o dieciséis (16) o dieciocho (18), según corresponda.
- f. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

PARÁGRAFO ÚNICO. En caso de concurrencia al servicio médico, el trabajador podrá solicitar licencia para completar dicho proceso, pero deberá justificar y soportar debidamente el tiempo de su ausencia.

ARTÍCULO 30. CONCESIÓN DE PERMISOS. La concesión de los permisos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. **Permisos menores de un (1) día:** Se deberá diligenciar el formato establecido, explicando la causa del permiso, el cual deberá contar con la firma de autorización del Gerente.
- b. **Permisos mayores de un (1) día:** Se deberá diligenciar con una antelación mínima de dos (2) días el formato respectivo, con visto bueno del jefe inmediato y autorización del Gerente.

PARÁGRAFO ÚNICO. En todo caso, los empleados no podrán ausentarse sin autorización del Gerente, previa aprobación del jefe inmediato. Con excepción de los permisos tipificados en el artículo anterior, el tiempo de los permisos podrá ser descontado o compensado con tiempo igual de trabajo efectivo. Todos los permisos deberán ser reportados al área de gestión del talento humano para control del ausentismo laboral.

CAPÍTULO VI

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 31. Formas y libertad de estipulación del salario.

- 1. El empleador y el trabajador podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, ya sea por unidad de tiempo, por obra, a destajo, por tarea, entre otras, siempre respetando el salario mínimo legal vigente o el fijado en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.
- 2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, será

válida la estipulación escrita de un **salario integral**, que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como: trabajo nocturno, trabajo suplementario, dominical y festivo, primas legales y extralegales, cesantías e intereses, subsidios y suministros en especie, y en general todas aquellas que se incluyan en dicha estipulación, **con excepción de las vacaciones**.

- En ningún caso el salario integral podrá ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional correspondiente que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional estará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
- El salario integral no estará exento de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral ni de los aportes al SENA, ICBF y las Cajas de Compensación Familiar. No obstante, la base para efectuar los aportes parafiscales será el setenta por ciento (70%) de su valor.
- El trabajador que desee acogerse a esta modalidad salarial recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (CST, art. 132).

ARTÍCULO 32. JORNAL Y SUELDO. Se denomina **jornal** el salario estipulado por días, y **suelo** el estipulado por períodos mayores (CST, art. 133).

ARTÍCULO 33. LUGAR DE PAGO DEL SALARIO. Salvo convenio escrito en contrario, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante la jornada laboral o inmediatamente después del cese del trabajo (CST, art. 138, num. 1°).

ARTÍCULO 34. FORMA Y PERÍODOS DE PAGO DEL SALARIO. El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que este autorice por escrito, en las siguientes condiciones:

1. El salario en dinero deberá pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no podrá ser mayor de una (1) semana y para los sueldos no mayor de un (1) mes.
2. El pago del trabajo suplementario u horas extras y el recargo por trabajo nocturno deberá efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se causaron o, a más tardar, con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

PARÁGRAFO ÚNICO. A menos que se estipule diferente, en BIOREUMA S.A.S. los períodos de pago de salario serán mensuales.

CAPÍTULO VII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 35. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. El empleador deberá velar por la protección integral, la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su cargo. Para tal efecto, garantizará los recursos humanos, técnicos, físicos y financieros necesarios para implementar, mantener, evaluar y mejorar de manera continua el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Así mismo, desarrollará permanentemente los programas y actividades correspondientes a los ejes de gestión de recursos, gestión integral, gestión de la salud, gestión de peligros y

riesgos, verificación, y acciones preventivas, correctivas y de mejora, orientadas a proteger la vida, la salud, la integridad física, mental y social de los trabajadores.

ARTÍCULO 36. SERVICIOS MÉDICOS Y AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL. Los servicios médicos requeridos por los trabajadores serán prestados a través de las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), por medio de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) a las cuales se encuentren afiliados.

El empleador garantizará la afiliación oportuna, permanente y continua de todos los trabajadores al Sistema General de Seguridad Social en Salud y al Sistema General de Riesgos Laborales.

En caso de que un trabajador no se encuentre afiliado por causa justificada o circunstancia excepcional, el empleador deberá asegurar de manera inmediata la atención inicial de urgencias y proceder sin dilación a regularizar su afiliación, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 37. AVISO DE ENFERMEDAD Y VALORACIÓN MÉDICA. Todo trabajador que se sienta enfermo deberá informar el mismo día de su condición a la Representante Legal o a la persona que esta designe, con el fin de gestionar su valoración médica ante la EPS o la ARL, según corresponda.

El médico tratante determinará si el trabajador puede continuar laborando o si requiere incapacidad médica y tratamiento.

Cuando el trabajador no dé aviso oportuno o se niegue sin justa causa a someterse al examen médico ordenado, su inasistencia podrá considerarse injustificada, salvo que demuestre haber estado en absoluta imposibilidad de informar o de acudir al examen dentro del tiempo debido.

ARTÍCULO 38. CUMPLIMIENTO DE EVALUACIONES MÉDICAS Y TRATAMIENTOS. Los trabajadores deberán cumplir las instrucciones, tratamientos y controles ordenados por los profesionales de la salud, así como someterse a las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, de egreso y de control que determine el empleador, la ARL, la EPS o la IPS correspondiente, de conformidad con la Resolución 3050 de 2022, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1843 de 2025.

Igualmente, deberán acatar las recomendaciones médico-laborales derivadas de dichas evaluaciones, asistir puntualmente a las citas, controles o terapias ordenadas, y abstenerse de realizar durante las incapacidades actividades que puedan afectar o retrasar su recuperación.

El trabajador que, sin justa causa, se niegue a realizarse las evaluaciones médicas, incumpla tratamientos, no asista a citas o terapias, o desatienda recomendaciones médico-laborales, podrá perder el derecho a las prestaciones económicas derivadas de las incapacidades, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a que haya lugar.

Constituye abuso del derecho, conforme a la Resolución 3050 de 2022, negarse injustificadamente a cumplir evaluaciones, tratamientos o recomendaciones, o utilizarlos con fines ajenos a la protección de la salud.

ARTÍCULO 39. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR FRENTE AL SG-SST. Los trabajadores deberán cumplir todas las disposiciones legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las normas, procedimientos e instrucciones establecidas por el empleador dentro del SG-SST, especialmente aquellas relacionadas con la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos.

Deberán participar activamente en las capacitaciones, usar correctamente los elementos de protección personal suministrados, reportar oportunamente actos y condiciones inseguras, colaborar en las investigaciones de accidentes, y cumplir las acciones preventivas, correctivas y de mejora continua.

Así mismo, deberán someterse a las evaluaciones médicas ocupacionales, cumplir las recomendaciones médico-laborales y facilitar la implementación de medidas de adaptación o reubicación laboral que determine el empleador o la autoridad competente, conforme a la Resolución 1843 de 2025.

PARÁGRAFO ÚNICO. El incumplimiento grave o reiterado de las obligaciones en materia de SG-SST, la negativa a participar en actividades de prevención, o el desacato de recomendaciones médicas debidamente notificadas, constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, la Resolución 3050 de 2024 y la Resolución 1843 de 2025, garantizando siempre el debido proceso.

ARTÍCULO 40. Atención y reporte del accidente de trabajo.

En caso de accidente de trabajo, el jefe inmediato o su delegado deberá ordenar de manera inmediata la prestación de los primeros auxilios, asegurar la atención médica oportuna y adoptar las medidas necesarias para minimizar las consecuencias del evento.

Deberá reportar el accidente dentro de los términos legales a la ARL, a la EPS y al empleador, conforme al Decreto 1072 de 2015, la Ley 1562 de 2012, la Resolución 0312 de 2019 y la Resolución 1843 de 2025.

El empleador implementará las acciones preventivas y correctivas derivadas de la investigación del evento.

ARTÍCULO 41. OBLIGACIÓN DE REPORTE POR PARTE DEL TRABAJADOR. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo, aun cuando sea leve, deberá informarlo inmediatamente al empleador o a la persona designada.

De igual forma, deberá reportar cualquier incidente o condición peligrosa que observe en su lugar de trabajo, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

El reporte oportuno constituye una obligación legal del trabajador conforme a la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

ARTÍCULO 42. REGISTRO Y CONTROL DE ACCIDENTES E INCAPACIDADES.

El empleador llevará un registro estadístico de todos los accidentes, incidentes y enfermedades laborales ocurridos en la empresa, identificando su gravedad, frecuencia, causas y consecuencias, con el fin de establecer acciones de prevención y control dentro del SG-SST.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral deberá reportarse a la ARL y a la EPS dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o al diagnóstico, de conformidad con la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 3050 de 2024.

**CAPÍTULO VIII
PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

ARTÍCULO 43. DEBERES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores de BIOREUMA S.A.S. deberán cumplir los siguientes deberes, conforme a la ley, al contrato de trabajo, al presente reglamento, al manual de funciones y a las políticas institucionales:

1. Ejecutar con diligencia, buena fe, responsabilidad y honestidad las labores asignadas.
2. Acatar las órdenes, instrucciones y correcciones impartidas por sus superiores.
3. Cumplir las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias aplicables.
4. Desempeñar sus funciones con eficiencia, orden, puntualidad, iniciativa y colaboración.
5. Asistir puntualmente al trabajo, con la presentación personal adecuada.
6. Cumplir los horarios de trabajo suplementario u horas extras debidamente autorizadas.
7. Respetar los procedimientos para permisos, incapacidades y reportes de novedades.
8. Cumplir las medidas de control establecidas para la asistencia y puntualidad.
9. Permanecer en su lugar de trabajo durante la jornada laboral, salvo autorización.
10. Portar el carné institucional cuando sea requerido.
11. Respetar los controles de ingreso y salida de la empresa.
12. Avisar con mínimo treinta (30) días de anticipación si decide terminar voluntariamente el contrato.
13. Informar oportunamente errores en nómina, pagos o prestaciones.
14. Colaborar en todas las actividades necesarias para el correcto funcionamiento de la empresa.
15. Observar las medidas de seguridad en el manejo de equipos, herramientas y materiales.
16. Informar de inmediato pérdidas, daños o uso indebido de bienes.
17. Denunciar cualquier sustracción o daño de bienes empresariales.
18. Cumplir las medidas de seguridad para evitar accidentes, pérdidas o irregularidades.
19. Presentar observaciones, reclamos o solicitudes de manera respetuosa y por el conducto regular.
20. Participar en capacitaciones, entrenamientos y procesos de reinducción.
21. Asistir a reuniones programadas durante la jornada laboral.
22. Mantener actualizados sus datos personales y de contacto.
23. Cumplir las demás obligaciones legales, reglamentarias y funcionales asignadas.
24. Cumplir estrictamente las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
25. Participar en la identificación, evaluación y control de riesgos.
26. Asistir a capacitaciones sobre seguridad, salud, convivencia, acoso, igualdad y enfoque de género.
27. Usar y conservar adecuadamente la dotación y los elementos de protección personal.
28. Reportar inmediatamente actos o condiciones inseguras, accidentes e incidentes laborales.
29. Mantener trato respetuoso, digno y subordinado con superiores, compañeros, clientes y terceros.
30. Fomentar un ambiente laboral sano, libre de violencia, acoso, hostigamiento, discriminación o conductas sexuales no consentidas.
31. Contribuir activamente a la prevención del acoso sexual y la violencia laboral.
32. Mantener conducta ética, prudente y responsable dentro y fuera del lugar de trabajo.
33. Guardar estricta confidencialidad sobre la información de la empresa.
34. Abstenerse de consumir o presentarse bajo los efectos de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas durante la jornada laboral.
35. Velar por la seguridad de los trabajadores a su cargo cuando ejerza funciones de supervisión.
36. Cumplir cualquier otra obligación legal, reglamentaria o funcional asignada por el empleador

CAPÍTULO IX

Orden jerárquico

ARTÍCULO 44. ESTRUCTURA JERÁRQUICA Y POTESTAD DISCIPLINARIA. El orden jerárquico de BIOREUMA S.A.S. corresponde a la estructura organizacional definida y aprobada por la Gerencia, de acuerdo con los cargos existentes y las necesidades operativas de la empresa. Esta estructura tiene como finalidad garantizar la adecuada distribución de funciones, la eficiencia en los procesos internos y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

PARÁGRAFO 1. Las modificaciones a la estructura jerárquica deberán constar por escrito y ser aprobadas por la Gerencia.

PARÁGRAFO 2. Las responsabilidades, funciones y niveles de autoridad de cada cargo estarán definidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente.

PARÁGRAFO 3. Solo el Gerente General, o la persona que formalmente sea designada para actuar en su reemplazo, tiene la facultad de imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de BIOREUMA S.A.S., sin perjuicio de que los jefes inmediatos elaboren los informes y recomienden las acciones disciplinarias que consideren pertinentes.

CAPÍTULO X

PROHIBICIÓN DE REALIZAR TRABAJOS PELIGROSOS Y NOCIVOS.

ARTÍCULO 45. PROHIBICIÓN DE REALIZAR TRABAJOS PELIGROSOS Y NOCIVOS CON MENORES DE EDAD. Conforme a la Ley 1098 de 2006, el Código Sustantivo del Trabajo y la Resolución 1796 de 2018, se consideran especialmente prohibidas para menores de edad las actividades relacionadas con:

- Manejo de medicamentos, incluidos los de alto costo o cadena de frío.
- Exposición a agentes biológicos, desechos biosanitarios o fluidos corporales.
- Manejo, limpieza o apoyo en el uso de equipos biomédicos y dispositivos médicos.
- Manipulación de sustancias químicas para limpieza, desinfección o laboratorio.
- Ingreso a áreas clínicas, farmacia o zonas de almacenamiento de insumos sanitarios.
- Tareas que requieran esfuerzos físicos superiores a los límites normativos o impliquen riesgo ergonómico significativo.

PARÁGRAFO ÚNICO. En caso de requerirse la contratación excepcional de adolescentes entre quince (15) y dieciocho (18) años, solo podrá realizarse con autorización previa del Ministerio del Trabajo y para actividades no clasificadas como peligrosas, garantizando su protección integral y supervisión permanente.

CAPÍTULO XI

Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

ARTÍCULO 46. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA (CST, art. 57). BIOREUMA S.A.S. deberá garantizar a sus trabajadores condiciones laborales dignas, seguras y saludables, asegurando el cumplimiento de la normatividad vigente en materia laboral, seguridad social, riesgos laborales, protección de la salud y bienestar integral. Para tal fin, la empresa tendrá las siguientes obligaciones:

1. Proporcionar a los trabajadores los instrumentos, equipos, herramientas y materiales necesarios para la adecuada ejecución de sus funciones, salvo estipulación en contrario.
2. Cumplir puntualmente con el pago de la remuneración en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
3. Garantizar condiciones seguras y saludables de trabajo, suministrando los elementos de protección personal necesarios, así como los ambientes adecuados para prevenir accidentes y enfermedades laborales.
4. Establecer, implementar y mantener por escrito la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, según lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015.
5. Proteger la seguridad y salud de los trabajadores, adoptando medidas de prevención, control de riesgos y promoción del bienestar integral.
6. Facilitar mecanismos de autorreporte de condiciones de trabajo y de salud y utilizar dicha información para la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
7. Seleccionar, capacitar y apoyar a los integrantes de los comités y grupos de SST, incluidos: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedades Laborales, Comité de Investigación de Presuntos Casos de Acoso sexual, Violencia de Género y Discriminación en el Contexto Laboral.
8. Asignar y comunicar las responsabilidades en SST en todos los niveles, incluida la alta dirección, y garantizar la rendición de cuentas interna.
9. Definir y asignar recursos financieros, técnicos, humanos y logísticos para el funcionamiento del SG-SST y los programas de rehabilitación y reincorporación laboral.
10. Cumplir con los estándares mínimos del Sistema General de Riesgos Laborales y demás normativa vigente.
11. Garantizar la participación activa de los trabajadores en los comités, programas y procesos del SG-SST.
12. Informar oportunamente a los trabajadores y contratistas sobre el desarrollo, avances y resultados del SG-SST.
13. Capacitar de manera permanente a los trabajadores en promoción del autocuidado, prevención de riesgos, emergencias, salud ocupacional y demás temas establecidos en el SG-SST.
14. Integrar los aspectos del SG-SST en la gestión administrativa, asistencial, operativa y en la toma de decisiones institucionales.
15. Elaborar, actualizar y cumplir la matriz legal en Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurando la vigencia de todas las normas aplicables.
16. Afiliar a los trabajadores al Sistema General de Seguridad Social (salud, pensiones, riesgos laborales y demás subsistemas).
17. Suministrar cada cuatro (4) meses y sin costo uniformes y calzado de labor a los trabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales vigentes, según el CST.
18. Prestar primeros auxilios de manera inmediata en caso de enfermedad o accidente, manteniendo los insumos exigidos por las autoridades sanitarias.
19. Respetar la dignidad, creencias, sentimientos y derechos de los trabajadores, garantizando ambientes libres de discriminación, acoso laboral o sexual, conforme a la Ley 2365 de 2024.
20. Conceder las licencias reglamentarias y legales en los términos establecidos por la ley y el presente reglamento.
21. Expedir certificación laboral al término del contrato indicando tiempo de servicio, funciones y salario, así como realizar el examen médico ocupacional de egreso conforme a la Resolución 1843 de 2025.

22. Asumir los gastos razonables de traslado del trabajador y su familia cuando haya cambio de residencia por motivos laborales, salvo cuando la terminación del contrato se origine por culpa o voluntad del trabajador.
23. Gestionar programas de rehabilitación integral y reincorporación laboral, aplicando ajustes razonables cuando haya limitaciones temporales o permanentes derivadas de accidentes o enfermedades laborales.
24. Realizar las adecuaciones de puesto de trabajo dentro de los treinta (30) días siguientes a la recomendación médico-ocupacional, salvo indicación distinta del profesional competente.
25. Cumplir y hacer cumplir el reglamento interno, manteniendo el orden, la disciplina, la moralidad y el respeto a las leyes aplicables.

ARTÍCULO 47. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. Los trabajadores de BIOREUMA S.A.S. deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado desempeño de sus funciones, la seguridad y salud en el trabajo, la calidad en la atención al paciente y el cumplimiento de la normatividad vigente:

1. Realizar personalmente las labores asignadas, observando este Reglamento Interno y acatando las instrucciones impartidas por la empresa o sus representantes, de acuerdo con el orden jerárquico institucional.
2. Ejecutar únicamente tareas para las cuales estén debidamente capacitados; en caso de desconocimiento sobre un procedimiento, solicitar instrucciones al jefe inmediato o supervisor.
3. Respetar y cumplir los principios, valores, políticas institucionales, protocolos asistenciales, normas de bioseguridad y lineamientos del SG-SST.
4. Prestar colaboración inmediata en situaciones de urgencia, siniestro o riesgo inminente que comprometa la seguridad de pacientes, usuarios, trabajadores o bienes de la institución.
5. Cumplir las medidas preventivas, higiénicas y de seguridad señaladas por el médico ocupacional, el área de SST o autoridades sanitarias.
6. Reportar de manera inmediata todo accidente de trabajo, incidente o condición de riesgo, por leve que sea, al jefe inmediato o al personal responsable del SG-SST.
7. Informar oportunamente la existencia de condiciones inseguras o prácticas peligrosas en su lugar de trabajo.
8. Utilizar correctamente los elementos de protección personal (EPP) suministrados por la empresa y mantenerlos en buen estado.
9. Procurar el cuidado integral de su salud, suministrar información veraz al médico evaluador, cumplir recomendaciones clínicas y ocupacionales, participar en pausas activas y seguir las obligaciones del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 4318 de 2025.
10. Mantener el orden y aseo del puesto de trabajo, incluyendo consultorios, salas de infusión, área farmacéutica o dependencias administrativas.
11. Registrar y actualizar su dirección y datos de contacto, notificando oportunamente cualquier cambio.
12. Asistir con puntualidad a las capacitaciones, entrenamientos y procesos de actualización, dentro o fuera de la empresa.
13. Participar activamente en la mejora continua de los procesos, proponiendo acciones para prevenir daños o perjuicios a la empresa, los pacientes o sus compañeros.
14. Guardar confidencialidad de la información institucional y clínica, salvo cuando deba denunciarse un hecho ante las autoridades competentes.
15. Conservar en buen estado los instrumentos, equipos biomédicos, insumos y herramientas suministrados, utilizándolos exclusivamente para fines institucionales.
16. Mantener relaciones respetuosas y profesionales con superiores, compañeros, pacientes y usuarios.
17. Cumplir las disposiciones contenidas en la Ley 2466 de 2025, especialmente en materia de formalización laboral, condiciones de trabajo y jornada.

18. Colaborar en la prevención del acoso laboral y sexual, reportando cualquier conducta sospechosa, conforme a la Ley 2365 de 2024 y los protocolos internos.
19. Participar activamente en las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en SST, según el plan institucional.
20. Contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST, participando en todas las actividades programadas.
21. Participar cuando sea designado en los diferentes comités institucionales, tales como Comité Paritario de SST, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Investigación de Incidentes y Comité de Presuntos Casos de Acoso Sexual.
22. Permitir la realización de pruebas de tamizaje para consumo de alcohol o sustancias psicoactivas, cuando sean requeridas por la empresa bajo los criterios legales aplicables.
23. Acatar estrictamente las instrucciones preventivas para evitar accidentes o enfermedades laborales, conforme al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.
24. Participar en los procesos de rehabilitación y reincorporación laboral, siguiendo las recomendaciones médicas y ocupacionales (Resolución 3050 de 2022).
25. Colaborar en la adecuación de puestos de trabajo para trabajadores con restricciones temporales o permanentes, cumpliendo la Resolución 1843 de 2025.
26. Contribuir a mantener un entorno laboral seguro y saludable, apoyando la gestión de identificación, evaluación y control de peligros.
27. Promover la cultura del autocuidado y la prevención entre compañeros y equipos de trabajo, fomentando la responsabilidad individual y colectiva.

ARTÍCULO 48. PROHIBICIONES A CARGO DE BIOREUMA S.A.S.

BIOREUMA S.A.S. se abstendrá de realizar cualquiera de las siguientes conductas, en cumplimiento del Código Sustantivo del Trabajo, la legislación vigente y las normas aplicables al sector salud:

1. Exigir a los trabajadores la ejecución de labores ajenas a la naturaleza del contrato o distintas a las convenidas, salvo los casos excepcionales de urgencia o fuerza mayor permitidos por la ley.
2. Deducir, retener o compensar valores de salarios o prestaciones sociales sin autorización previa y escrita del trabajador o sin orden judicial, salvo las excepciones previstas en los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del CST.
3. Imponer sanciones, suspensiones o descuentos que no estén previstos en este Reglamento Interno o en la ley.
4. Ejecutar actos de discriminación laboral por razones de sexo, identidad o expresión de género, edad, orientación sexual, religión, condición de salud, discapacidad, origen étnico, situación familiar o cualquier otra categoría protegida.
5. Desconocer, limitar o vulnerar derechos laborales adquiridos, especialmente los relacionados con remuneración, descansos, afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, estabilidad laboral reforzada y prestaciones económicas y asistenciales.
6. Tolerar, permitir o minimizar actos de acoso laboral o acoso sexual, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 y los protocolos internos adoptados por la empresa.
7. Exigir pruebas de embarazo, estado civil, orientación sexual u otros datos que puedan generar discriminación, en los procesos de selección, vinculación o permanencia laboral.
8. Contratar o permitir el trabajo de personas menores de 18 años en actividades peligrosas o nocivas, conforme al CST, la Ley 1098 de 2006 y demás normatividad aplicable.
9. Despedir, sancionar o trasladar a un trabajador en represalia por ejercer derechos laborales, formular quejas, denunciar actos de acoso laboral/sexual, discriminación o incumplimientos normativos.

10. Restringir o presionar el ejercicio del derecho de asociación sindical o la participación en actividades sindicales legítimas.
11. Autorizar o permitir cualquier acto que vulnere la dignidad del trabajador, que constituya maltrato, abuso de autoridad o cualquier conducta prohibida por el artículo 59 del CST.
12. Omitir la implementación de medidas de prevención, protección y control de riesgos laborales, incumpliendo los lineamientos del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y la Resolución 4318 de 2025.
13. Permitir la ejecución de tareas sin el suministro adecuado de elementos de protección personal, equipos biomédicos certificados o capacitación previa correspondiente.
14. Negar u obstaculizar la atención médica oportuna ante accidentes de trabajo o enfermedades laborales, o impedir la notificación de dichos eventos al Sistema General de Riesgos Laborales.
15. Alterar, modificar u ocultar información relacionada con investigaciones de incidentes o accidentes laborales, o restringir la participación del COPASST o Vigía de SST.
16. No implementar acciones correctivas, preventivas o de mejora derivadas de evaluaciones médicas ocupacionales, inspecciones, auditorías internas o requerimientos de autoridades competentes.
17. Asignar tareas incompatibles con restricciones médicas o sin evaluación de aptitud laboral, contraviniendo dictámenes ocupacionales.
18. Restringir la participación de los trabajadores en los programas de promoción y prevención, o negar información acerca de peligros, riesgos y controles en el lugar de trabajo.
19. Desconocer o incumplir las obligaciones legales frente al SG-SST, incluyendo los estándares mínimos establecidos en la Resolución 4318 de 2025 y normativas que la sustituyan o modifiquen.

ARTÍCULO 49. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES DE BIOREUMA S.A.S. Queda expresamente prohibido a los trabajadores de **BIOREUMA S.A.S.** incurrir en las siguientes conductas, las cuales constituyen **faltas graves** dentro del Reglamento Interno de Trabajo:

1. Sustraer, ocultar o utilizar sin autorización bienes, materiales, equipos, documentos o cualquier otro elemento de propiedad de BIOREUMA S.A.S.
2. Revelar o suministrar a terceros información confidencial o sensible obtenida por razón del cargo sin autorización de la Gerencia.
3. Crear, alterar, manipular o falsificar documentos con fines personales o para perjudicar a la empresa.
4. Instalar, copiar o utilizar software no autorizado o sin licencia en equipos de la empresa.
5. Manipular o remover información, carteleros o material institucional sin autorización.
8. Alterar o dañar equipos, máquinas, herramientas, instalaciones, sistemas eléctricos o tecnológicos.
9. Permitir el ingreso de personas no autorizadas a las instalaciones de la empresa.
10. Presentarse al trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas, o ingresar dichas sustancias a la empresa.
11. Poseer armas o elementos cortopunzantes sin autorización legal, salvo el personal de vigilancia.
12. Ejecutar actos inseguros, bromas o comportamientos que pongan en riesgo la seguridad propia, de terceros o de la operación.
13. Mantener en su poder sustancias prohibidas por la ley.
14. Faltar al trabajo sin justa causa o sin autorización.
15. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, promover suspensiones intempestivas o incitar a las mismas.
16. Desobedecer órdenes legítimas de los superiores o incitar a otros a desconocerlas.

17. Cambiar turnos, horarios o lugares de trabajo sin autorización de la Gerencia.
18. Ejecutar labores distintas a las asignadas sin autorización del superior inmediato.
19. Trabajar horas extras sin permiso.
21. Negarse a compensar el tiempo de permisos personales cuando la empresa así lo exija.
22. Negarse injustificadamente a prestar el servicio en los lugares asignados por la empresa.
23. Confiar a otro trabajador la ejecución de sus labores sin autorización.
24. Reñir, pelear, insultar o agredir física o verbalmente a compañeros, superiores, usuarios o visitantes.
25. Ejecutar, tolerar o participar en actos de acoso laboral o sexual, así como omitir el deber de reportarlos.
26. Incurrir en actos de discriminación por razones de sexo, edad, orientación sexual, identidad de género, religión, discapacidad, salud, etnia o situación familiar.
27. Utilizar lenguaje ofensivo, obsceno o humillante, presencialmente o mediante medios digitales.
26. Brindar mala atención al usuario: ser descortés, grosero, negligente, colgar llamadas o negar injustificadamente un servicio.
27. Usar indebidamente los recursos tecnológicos de la empresa (internet, correo, aplicaciones, equipos).
28. Acceder, descargar o difundir material obsceno, violento, discriminatorio, ofensivo o inapropiado.
29. Instalar software o modificar configuraciones sin autorización del área responsable.
30. Desconocer las políticas internas de uso de tecnologías de información y comunicación.
31. Dejar luces, hornillas, equipos o sistemas eléctricos encendidos sin necesidad o sin autorización.
32. Dejar abiertas puertas, ventanas o llaves de agua, generando riesgo o daño a la empresa.
33. Consumir alimentos en áreas no autorizadas o mientras opera equipos eléctricos o electrónicos.
34. Permitir o tolerar violaciones a normas internas sin reportarlas a la Gerencia.
35. Negarse a revisión al ingreso o salida de las instalaciones, cuando haga parte de los protocolos internos.
36. Desatender normas de orden, aseo, limpieza y cuidado de instalaciones.
36. Realizar colectas, rifas o propaganda sin autorización.
37. Realizar actividades comerciales personales dentro de la empresa.
38. Fumar o usar cigarrillos electrónicos en áreas no autorizadas.
39. Realizar actos que afecten la ética, moral, buenas costumbres o imagen institucional.
40. Usar utilidades, herramientas o recursos de la empresa para fines personales.
41. Incumplir métodos, protocolos o sistemas operativos establecidos por BIOREUMA S.A.S.
42. Dificultar la operación normal de cualquier actividad de la empresa mediante acción u omisión.
43. Cualquier otra conducta contemplada como prohibida en los reglamentos, políticas, manuales o estatutos de BIOREUMA S.A.S.

CAPÍTULO XII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 50. PROHIBICIÓN DE SANCIONES NO PREVISTAS. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones que no se encuentren expresamente previstas en este Reglamento Interno de Trabajo, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato individual de trabajo (C.S.T., art. 114).

ARTÍCULO 51. FALTAS LEVES Y SUS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Se establecen como faltas leves las siguientes, junto con sus sanciones:

a. Retardo hasta de treinta (30) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente y sin causar perjuicio grave a la empresa:

- Primera vez: multa de la décima parte del salario de un día.
- Segunda vez: multa de la quinta parte del salario de un día.
- Tercera vez: suspensión hasta por medio día (mañana o tarde).
- Cuarta vez: suspensión hasta por tres (3) días.

b. Falta al trabajo en la mañana, tarde o turno correspondiente, sin excusa suficiente y sin perjuicio grave para la empresa:

- Primera vez: suspensión hasta por tres (3) días.
- Segunda vez: suspensión hasta por ocho (8) días.

c. Falta total al trabajo durante un día, sin excusa suficiente y sin causar perjuicio grave:

- Primera vez: suspensión hasta por ocho (8) días.
- Segunda vez: suspensión hasta por dos (2) meses.

d. Violación leve de obligaciones contractuales o reglamentarias:

- Primera vez: suspensión hasta por ocho (8) días.
- Segunda vez: suspensión hasta por dos (2) meses.

PARÁGRAFO ÚNICO. La empresa podrá, según su criterio y circunstancias, imponer únicamente una amonestación verbal o escrita con copia a la hoja de vida, cuando lo considere adecuado.

ARTÍCULO 52. FALTAS GRAVES. Constituyen faltas graves aquellas conductas que representan violación seria de obligaciones contractuales, legales o reglamentarias, y que pueden dar lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, conforme a lo previsto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2365 de 2024 y la Ley 2466 de 2025.

Se consideran faltas graves, entre otras, las siguientes:

1. Retardo injustificado hasta de treinta (30) minutos por quinta (5ª) vez.
2. Falta total al trabajo en una mañana, tarde o turno por tercera (3ª) vez.
3. Falta total al trabajo durante un día por tercera (3ª) vez.
4. Violación grave de obligaciones contractuales, legales o reglamentarias.
5. Reincidencia leve por tercera (3ª) vez en obligaciones contractuales o reglamentarias.
6. Actuaciones constitutivas de abuso de derecho, tales como:
7. Incumplir tratamientos, terapias o valoraciones médicas en más del 30% de los casos.
 - a. No asistir a exámenes de determinación de pérdida de capacidad laboral.
 - b. Alteración, falsificación o fraude relacionado con incapacidades.
 - c. Actos contrarios a la ley relacionados con el estado de salud.
 - d. Obtener doble pago de incapacidades (EPS y ARL).

- e. Cobros al Sistema con datos falsos.
- f. Realizar actividades laborales durante una incapacidad que impidan la recuperación.

8. Violación grave, a juicio de la empresa, de obligaciones o prohibiciones contenidas en este Reglamento o normas legales aplicables.

PARÁGRAFO 1. Para las obligaciones contenidas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, la gravedad será calificada por juez laboral. Para las faltas reglamentarias o de convivencia, la gravedad será calificada por la empresa.

PARÁGRAFO 2. La falta grave podrá generar suspensión hasta por dos (2) meses o terminación del contrato por justa causa.

ARTÍCULO 53. REGISTRO Y EFECTOS DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS.

- a. La empresa no reconocerá ni pagará salario por el tiempo dejado de laborar como consecuencia de la falta cometida y de su sanción disciplinaria.
- b. La empresa llevará un registro de faltas y sanciones por cada trabajador, el cual se tendrá en cuenta para ascensos y demás efectos laborales.

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 54. GARANTÍA DEL DEBIDO PROCESO. Antes de imponer cualquier sanción, la empresa garantizará el derecho al debido proceso, defensa, contradicción y presunción de inocencia del trabajador.

ARTÍCULO 55. PRINCIPIOS DEL PROCESO DISCIPLINARIO. El proceso se regirá por los principios constitucionales de debido proceso, igualdad, contradicción y carga de la prueba.

ARTÍCULO 56. PROCEDENCIA DEL PROCESO DISCIPLINARIO. El procedimiento será aplicable para faltas previstas en este Reglamento, el Código Sustantivo del Trabajo, pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, el contrato de trabajo o normas internas institucionales.

ARTÍCULO 57. NULIDAD DE LA SANCIÓN IRREGULAR. No tendrá validez la sanción disciplinaria impuesta sin el cumplimiento del procedimiento establecido.

ARTÍCULO 58. INVESTIGACIÓN Y CALIFICACIÓN DE LA CONDUCTA. La investigación, valoración de la conducta y decisión sancionatoria se realizarán conforme al procedimiento disciplinario establecido en este Reglamento.

ARTÍCULO 59. DAÑOS O SUSTRACCIÓN DE BIENES. Cuando exista daño o sustracción de bienes materiales o inmateriales, además de la sanción disciplinaria, podrá exigirse su reparación o reposición.

ARTÍCULO 60. INICIO DEL PROCESO DISCIPLINARIO. El proceso iniciará cuando la empresa tenga conocimiento por cualquier medio de hechos que puedan constituir falta disciplinaria.

ARTÍCULO 61. ASPECTOS DEL PROCESO DISCIPLINARIO. El proceso disciplinario incluirá:

- Competencia.
- Impedimentos y recusaciones.

- Apertura y desarrollo.
- Evaluación de pruebas.
- Calificación.
- Decisión.
- Recursos.

ARTÍCULO 62. AUTORIDAD COMPETENTE. La competencia en primera instancia corresponderá a la Gerencia, y en segunda instancia a la Subgerencia.

ARTÍCULO 63. IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES. Si el responsable del proceso disciplinario se considera impedido por parentesco, amistad, enemistad grave o causa justificada, la Gerencia decidirá y, de ser necesario, delegará en la Subgerencia.

ARTÍCULO 64. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

a. Investigación.

Incluye verificación de hechos, modo, tiempo y lugar; identificación del deber incumplido; impacto generado; y recolección de pruebas (testimonios, documentos, informes, etc.).

b. Solicitud de descargos.

Antes de imponer sanción de suspensión o mayor, se citará al trabajador a rendir descargos.

c. Citaciones.

El trabajador será citado máximo dos (2) veces por medios escritos, señalando fecha, hora y motivo. Podrán ser descargos presenciales, escritos, telefónicos o virtuales.

Si no asiste a dos citaciones, se entenderá renunciado su derecho y se tomará decisión.

d. Procedimiento para faltas leves. Podrán aplicarse:

Llamado de atención verbal (dejando constancia en acta).

Llamado de atención escrito (recordatorio de funciones).

e. Procedimiento para faltas graves. Si los descargos no justifican la conducta, podrá imponerse:

- Llamado de atención escrito.
- Suspensión (de acuerdo con el C.S.T.).
- Terminación del contrato por justa causa.

f. Notificación de la sanción.

Se realizará por escrito, indicando:

- Falta cometida.
- Norma vulnerada.
- Sanción impuesta.

El trabajador podrá apelar dentro de un (1) día hábil. La respuesta debe emitirse dentro de los dos (2) días hábiles siguientes.

PARÁGRAFO ÚNICO. Si no se responde dentro del plazo, la apelación se entenderá fallada a favor del trabajador.

ARTÍCULO 65. ARCHIVO Y CONSTANCIAS. Toda actuación disciplinaria será archivada, dejando constancia de fecha y acuse de recibo por parte del trabajador.

ARTÍCULO 66. NOTIFICACIONES. Serán válidas las notificaciones enviadas por correo institucional, correo electrónico registrado en la empresa o correo certificado.

ARTÍCULO 67. CÓMPUTO DE TÉRMINOS. Los términos comenzarán a contarse a partir del día hábil siguiente a la notificación, radicación o presentación del recurso.

ARTÍCULO 68. PRUEBAS. En el proceso disciplinario serán válidas todas las pruebas admitidas por el ordenamiento jurídico colombiano.

CAPÍTULO XIII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 69. RECLAMOS LABORALES: AUTORIDAD COMPETENTE Y TRÁMITE. Los reclamos presentados por los trabajadores de BIOREUMA S.A.S. deberán elevarse ante la **Dirección de Talento Humano**, o quien haga sus veces, quien los recibirá, estudiará y resolverá bajo criterios de **justicia, equidad, confidencialidad y buena fe**, garantizando el debido proceso y la respuesta oportuna dentro de los términos legales.

CAPÍTULO XIV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 70. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL. Para prevenir el acoso laboral y promover un entorno sano, respetuoso y seguro, BIOREUMA S.A.S. implementa los siguientes mecanismos, en cumplimiento de la **Ley 1010 de 2006**, la **Ley 2466 de 2025** y la **Resolución 3461 de 2025**:

- Política de prevención del acoso laboral:
- Declaración institucional de tolerancia cero frente al acoso, violencia o maltrato laboral.
- Conformación del Comité de Convivencia Laboral (CCL): Con representación equitativa del empleador y trabajadores, con imparcialidad, confidencialidad y capacidades para la gestión de conflictos. Cada centro de trabajo contará con su comité si aplica.
- Capacitación y sensibilización:
Formación anual sobre acoso laboral, comunicación asertiva, resolución de conflictos y enfoque de género.
- Manual de convivencia y normas internas:
Socialización de conductas inaceptables y lineamientos de respeto mutuo.
- Procedimientos confidenciales y conciliatorios:
Rutas internas para presentar quejas, escuchar a las partes y buscar acuerdos preventivos.
- Seguimiento y monitoreo:
Evaluación continua del cumplimiento de compromisos y medidas preventivas.

ARTÍCULO 71. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS DE ACOSO LABORAL.

1. El trabajador presentará su queja por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral.
2. El Comité realizará verificación preliminar conforme a los artículos 2 y 7 de la Ley 1010 de 2006.
3. Si no constituye acoso, el Comité informará mediante comunicación confidencial.
4. Si constituye acoso, iniciará el procedimiento preventivo, que incluirá:
 - Escucha a las partes.
 - Recepción de testimonios y documentos.
 - Posible apoyo de asesoría externa.
 - Propuesta de compromisos y plan de mejora.

5. El procedimiento no podrá exceder de **65 días calendario** (Res. 3461 de 2025).
6. Si no hay acuerdo o el comportamiento persiste, el Comité informará a la alta dirección y cerrará el caso. El trabajador podrá acudir ante la autoridad competente.
7. **Exclusión:** El Comité no tramita casos de acoso sexual o por razones de género. Estos serán tramitados bajo el protocolo especial de la empresa (Ley 2365 de 2024 y Ley 2466 de 2025).
8. Todas las actuaciones del Comité serán registradas y remitidas a Talento Humano y SST para seguimiento.

CAPÍTULO XV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 72. OBJETIVO. Establecer mecanismos para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual, violencia de género y discriminación, garantizando ambientes laborales seguros, respetuosos e inclusivos conforme a la **Ley 2466 de 2025, Ley 2365 de 2024, Ley 1257 de 2008** y demás normas vigentes.

ARTÍCULO 73. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Esta política aplica a:

1. Todos los trabajadores, contratistas, aprendices y pasantes.
2. Postulantes, personas despedidas y quienes ejerzan funciones de empleador.
3. Clientes, proveedores y terceros vinculados a actividades laborales.
4. Cualquier espacio asociado al trabajo, incluyendo medios digitales.

ARTÍCULO 74. DEFINICIONES.

1. **Acoso sexual laboral:** Conductas con connotación sexual que afectan la dignidad o generan intimidación, hostilidad u ofensa.
2. **Violencia laboral:** Actos o amenazas que generen daño físico, psicológico, sexual o económico.
3. **Discriminación laboral:** Trato desigual o perjudicial por razones de género, orientación sexual, identidad de género, embarazo, edad, raza, etnia, discapacidad, salud, religión, ideas políticas, xenofobia u otra condición protegida (Art. 17 Ley 2466/2025).

ARTÍCULO 75. POLÍTICA DE PREVENCIÓN INSTITUCIONAL. BIOREUMA S.A.S. adoptará una política interna que incluirá:

1. Declaración expresa de tolerancia cero.
2. Divulgación amplia y permanente.
3. Actualización periódica conforme la normativa.
4. Inclusión en contratos, protocolos, reglamentos y capacitaciones.

ARTÍCULO 76. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. El empleador deberá:

1. Prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, violencia o discriminación.
2. Implementar medidas de protección inmediata.
3. Garantizar confidencialidad y evitar revictimización.
4. Informar a la víctima sobre derechos judiciales y administrativos.
5. Remitir quejas a autoridades cuando la víctima lo solicite.
6. Garantizar medidas diferenciales para mujeres embarazadas, personas en situación de vulnerabilidad o con afectaciones de salud mental.
7. Publicar estadísticas anonimizada semestrales y reportarlas al SIVIGE.

ARTÍCULO 77. GARANTÍAS PARA VÍCTIMAS Y TESTIGOS.

Derechos garantizados:

- Trato digno, sin estereotipos ni represalias.
- Acceso a apoyo emocional y psicológico.

- Reubicación temporal, teletrabajo o adaptación de funciones.
- Evitar contacto con la persona denunciada.
- Confidencialidad absoluta.
- Derecho a terminar contrato sin penalizaciones.

Plazo: Las medidas deberán aplicarse en máximo **cinco (5) días hábiles**.

ARTÍCULO 78. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

1. Todo despido o terminación contractual dentro de los **6 meses posteriores a la queja** se presume represalia y será nulo.
2. Esta protección se extiende a testigos.
3. Corresponde al empleador demostrar causa objetiva.
4. El incumplimiento puede generar multas de **1 a 5.000 SMLDV**.

ARTÍCULO 79. PROCEDIMIENTO DE QUEJA INTERNA.

1. La queja puede presentarse por medios físicos, electrónicos o verbalmente.
2. El trámite interno no es requisito para acudir a instancias penales o administrativas.
3. BIOREUMA S.A.S. garantizará un proceso diligente, reservado y con debido proceso.
4. Para estudiantes, pasantes o contratistas, se aplicará el protocolo interno específico.

ARTÍCULO 80. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS.

1. Acciones inmediatas para mejorar el clima laboral.
2. El CCL **no conoce** casos de acoso sexual o de género; sin embargo, podrá apoyar en acciones de convivencia general.
3. Talleres, capacitaciones y material pedagógico permanente.
4. Medidas correctivas: reubicación, cambios de funciones, suspensión o terminación del contrato.
5. Gerencia y SST deberán documentar todas las actuaciones.

ARTÍCULO 81. SUPERVISIÓN Y REPORTE.

1. Sujeto a inspección del Ministerio del Trabajo.
2. Documentación completa de actuaciones y medidas adoptadas.
3. Informe anual interno sobre la política de prevención.

ARTÍCULO 82. Política pública y articulación externa.

BIOREUMA S.A.S. acogerá las directrices, protocolos y planes que formule el Ministerio de Trabajo dentro del marco de la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO XVI PUBLICACIONES

ARTÍCULO 83. PUBLICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. BIOREUMA S.A.S. publicará este Reglamento aplicando lo dispuesto en el artículo 120 del C.S.T., modificado por el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025, mediante:

1. Fijación de **dos (2) copias físicas** en lugares visibles del centro de trabajo.
2. Publicación en medio digital institucional (intranet, página web o correo corporativo).
3. Disponibilidad de copia física para trabajadores sin acceso a medios digitales.

PARÁGRAFO ÚNICO. El reglamento será revisado cuando ocurran cambios normativos, organizacionales o cuando lo ordene el Ministerio del Trabajo. Las modificaciones se publicarán en los mismos medios.

CAPÍTULO XVII

VIGENCIA

ARTÍCULO 84. VIGENCIA. El presente Reglamento Interno de Trabajo entra en vigencia a partir de su publicación, cuya fecha se indica al final del documento.

CAPÍTULO XVIII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 85. PREVALENCIA NORMATIVA. No producirán efecto las disposiciones que desmejoren las condiciones del trabajador frente a lo previsto en ley, contratos, pactos o convenciones.

En casos de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador (**in dubio pro operario**).

CAPÍTULO XIX DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 86. DEROGATORIA. A partir de la vigencia del presente Reglamento, quedan sin efecto todos los reglamentos o disposiciones anteriores emitidas por BIOREUMA S.A.S.

Fecha de actualización: 23 de diciembre de 2025

Fecha de aprobación: 30 de diciembre de 2025

Fecha de publicación: 01 de enero de 2026

Dirección: Calle 13A # 2E-87 Los Caobos

Ciudad: Cúcuta

Departamento: Norte de Santander



Dennis Christian Ramírez Velandia
Representante legal