

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DISPROMELAB

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

ARTÍCULO 1. El presente reglamento interno de trabajo prescrito por **DISPROMELAB**, identificado con el NIT. **91278811-1**, domiciliado en **Carrera 32 # 49-36**, del municipio de **Bucaramanga** y a sus disposiciones quedan sometidas tanto **DISPROMELAB**, como todos sus trabajadores, contratistas y/o demás personal vinculado que realice actividades laborales asociadas **DISPROMELAB**.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren entre **DISPROMELAB** y sus trabajadores, mientras se encuentre vigente será obligatorio para todos los trabajadores y/o contratistas conocer, dar fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

A partir del momento de recibir y/o socializarse este Reglamento Interno de Trabajo, los trabajadores no podrán alegar ignorancia de las disposiciones de este, adicionalmente se encuentra publicado en las instalaciones de **DISPROMELAB**, y digitalmente y en medio magnético en el departamento de Talento Humano y/o quien haga sus veces en **DISPROMELAB**

CAPITULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en **DISPROMELAB**, deberá someterse a los exámenes clínicos de ingreso conforme a la Ley, pruebas psicológicas, técnicas y entrevista. Así mismo deberá enviar su hoja de vida actualizada con todos los soportes que permitan verificar la información consignada en la hoja de vida, los candidatos postulados serán seleccionados según la pertinencia de su perfil en cuanto a educación, formación y experiencia y la vacante del cargo a desempeñar.

ARTÍCULO 3. Los aspirantes seleccionados deberán presentar los siguientes documentos, los cuales se anexarán a sus respectivas solicitudes.

- Hoja de vida actualizada.
- Certificación expedida por el último empleador donde hubiese trabajado, en la cual conste el tiempo de servicio, la índole de la labor realizada, el salario devengado, motivo de retiro y funciones desempeñadas.
- Certificados de estudios realizados y aprobados, donde acredite los títulos obtenidos.
- Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Para efectos de afiliación al Sistema Obligatorio de Salud, si es casado adjuntar los registros civiles de matrimonio y de nacimiento de los hijos. Si no es casado los datos de la compañera o compañero permanente y a su vez el certificado del fondo de pensiones y de la E.P.S.
- Los demás requisitos exigidos por **DISPROMELAB** de acuerdo con el cargo al que se aspire.

Si el trabajador a contratar es nacionalidad extranjera debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Exigirle la presentación de la Visa que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado.
- Contar con Cédula de Extranjería cuando su permanencia sea igual o superior a tres (3) meses).
- Informar por escrito a la Unidad Administrativa Migración Colombia sobre la vinculación, contratación o admisión y su desvinculación o la terminación del contrato, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la iniciación o terminación de labores.
- Importante tener en cuenta que en el país existen algunas profesiones reguladas las cuales requieren de una Matricula Temporal Especial que otorgan los Consejos profesionales para el ejercicio de la profesión de cada área del conocimiento.

PARÁGRAFO 1. El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por la normatividad aplicable, para tal efecto, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N.º 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Min trabajo), el examen de VIH (D. 1543 de 1997), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111) o demás soportes de información que interfiera con la libertad y el derecho a la intimidad establecido por la constitución, así como la libertad de credo o preferencia sexual.

PARÁGRAFO 2: La falsedad o adulteración de la documentación señalada en el Artículo 3 de este reglamento, constituyen para **DISPROMELAB**, una falta grave a las obligaciones del contrato, sin perjuicio de otras sanciones penales a que pudiese dar origen la infracción y de lo que, en definitiva, dictaminen los tribunales de justicia en los casos que procediesen. **DISPROMELAB**, tendrá derecho a corroborar a través de las instituciones correspondientes la veracidad de la documentación entregada por parte del trabajador.

ARTÍCULO 4. Una vez cumplidos con los requisitos y condiciones previstos en los artículos anteriores y los demás que rigen expresamente, según el caso, **DISPROMELAB** decidirá si admite o no al aspirante; en caso afirmativo se ordenará, la práctica del examen médico de ingreso, acto seguido se celebrará y firmará el contrato de trabajo del cual se realizarán dos ejemplares del mismo (original y copia), así: Un ejemplar para el trabajador, y el otro se conservará en los archivos de personal y se surtirán las respectivas afiliaciones a los sistemas de Seguridad Social que escoja el empleado (A.F.P. y E.P.S.) y la ARL a la que esté afiliado **DISPROMELAB**.

En caso negativo, **DISPROMELAB** no está obligado a aceptar reclamo de ninguna naturaleza ni a expedir certificados sobre el resultado de los exámenes, pruebas o entrevistas, ni a dar explicaciones sobre su determinación.

ARTÍCULO 5. Será obligación del trabajador consignar ante el departamento de Talento Humano de **DISPROMELAB** y/o quien haga sus veces, sus datos de contacto indicando teléfono fijo, celular y dirección de la persona o de las personas a quienes dar aviso en caso de accidente u otro problema grave que sufra el trabajador.

Cada vez que el trabajador tenga un cambio en domicilio o teléfono, deberá informarlo al Departamento de Talento Humano de **DISPROMELAB** y/o a quien ejerza tales funciones.

CAPÍTULO III. CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTÍCULO 6. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo no superior a dos años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario y sólo podrá pactarse por el término previsto para tipo de aprendizaje u oficio.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje los siguientes:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación en las ocupaciones de las que se refiere el presente artículo.
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) El apoyo de sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.
- e) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos Laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme a la ley y pagado plenamente por la empresa Patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 7. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 8. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

ARTÍCULO 9. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, **DISPROMELAB** se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 933 del 11 de abril de 2003 o a sus futuras reformas, esto es, contratará un número de trabajadores en proporción al número de ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho Decreto y la Ley 789 de 2002. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en esta norma darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz. El SENA mediante resolución ejecutoriada determinará el número de trabajadores aprendiz.

ARTÍCULO 10. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que será como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será el equivalente al setenta y cinco (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será de un salario mínimo legal mensual vigente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%).

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente.

ARTÍCULO 11. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en las relaciones de oficio respectivo se considerará para todos los efectos legales, regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de este oficio.

ARTÍCULO 12. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

PARÁGRAFO 1. Durante la fase práctica **DISPROMELAB** evaluará las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y la conveniencia de continuar el aprendizaje.

PARÁGRAFO 2. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, **DISPROMELAB**, deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

PARÁGRAFO 3. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 789 de 2002 y Decreto 933 de 2003 o las vigentes, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo y no podrá ser superior a 24 meses.

CÁPITULO IV. PERIODO DE PRUEBA.

ARTÍCULO 12. DISPROMELAB una vez haya admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de **DISPROMELAB**, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ARTÍCULO 13. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1º).

ARTÍCULO 14. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

ARTÍCULO 15. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPÍTULO V. TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS Y CONTRATISTAS

ARTÍCULO 16. Se consideran trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, aquellos que se ocupen labores de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de **DISPROMELAB**

ARTÍCULO 17. Los contratistas serán seleccionados siguiendo el mismo mecanismo de vinculación establecido en el capítulo II del presente reglamento, y las condiciones de prestación de sus servicios, así como obligaciones del contratante y del contratista serán establecidos por medio de la firma del contrato de vinculación correspondiente.

CAPÍTULO VI. JORNADA Y HORARIO LABORAL.

ARTÍCULO 18. La Jornada laboral para el desarrollo de las labores de **DISPROMELAB**, se cumplirá de lunes a viernes, laborando la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por **DISPROMELAB**, modificables con previo aviso cuando lo estime conveniente.

Días laborables:

A cada uno de los trabajadores se les asignará, por escrito y en su respectivo manual de funciones, que en todo caso puede estar sujeto a modificación, uno de los horarios que a continuación se describe:

Lunes a viernes

Mañana:

8: 00 a.m. a 12:00. m.

Tarde

2:00 p.m. a 6:00 p.m.

Sábado:

8:00 am a 12:00 m

Conforme a lo establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, para el año 2026, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.

DISPROMELAB Con base en lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 del Código Sustantivo del Trabajo, implementará la disminución de la jornada laboral de forma gradual, de la siguiente manera:

A partir del 15 de julio del año 2023, la jornada laboral inicial de cuarenta y ocho (48) horas semanales, se reducirá una (1) hora, quedando en 47 horas semanales.

Para el año 2024, la jornada laboral se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

Para el año 2025, la jornada laboral se reducirá dos (2) horas de la jornada laboral semanal, quedando en 44 horas semanales.

Para el año 2026, la jornada laboral se reducirá dos (2) horas de la jornada laboral semanal, quedando en 42 horas semanales.

ARTÍCULO 19. El Horario de Trabajo, se modificará año a año con base en la reducción gradual de la Jornada Laboral, situación está que no implica una modificación de los contratos de trabajo, al encontrarse previamente consignada la modificación en el presente Reglamento Interno de Trabajo, que se entiende incluido en cada uno de los contratos de trabajo que se encuentren vigentes o que suscriba a futuro.

El horario de trabajo será el establecido por parte de la gerencia de **DISPROMELAB** para cada uno de los equipos de trabajo, de acuerdo a las siguientes reglas y condiciones.

1. La jornada laboral máxima será la descrita en el artículo 18 del presente Reglamento Interno de trabajo.

Por regla general y salvo excepción debidamente autorizada por escrito, la jornada laboral de **DISPROMELAB**

2. es diurna, de tal suerte que el horario en el cual el trabajador realizará sus actividades será entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las nueve de la noche (9:00 p.m.).

Las horas de trabajo durante cada jornada serán distribuidas en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada laboral diaria. Para efectos de la jornada laboral diaria de **DISPROMELAB**

3. Descanso en día sábado. Pueden repartirse las horas de trabajo semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. Como alternativa para complementar el número de horas semanales establecidas en el artículo 18 del presente reglamento interno de trabajo, se dispondrá de forma opcional y bajo indicación de la gerencia de dos (02) horas laborales que se desarrollarán el día sábado. De no ser necesarias, tales horas serán compensadas o laboradas por parte del empleado en el transcurso de la jornada laboral de lunes a viernes.

ARTÍCULO 20. PAUSAS ACTIVAS: Conforme a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 1355 de 2009, **DISPROMELAB** promoverá espacios para la realización de pausas activas durante la jornada laboral con el apoyo de la ARL. Por ende, **DISPROMELAB**, concede

a sus trabajadores un periodo de quince (15) minutos durante cada una de las jornadas o turnos de trabajo para realizar las pausas activas de acuerdo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO 1. El tiempo concedido para la realización de pausas activas es de destinación exclusiva y no puede ser utilizado por parte del empleado para la realización de actividades distintas a la realización de actividades o ejercicios que tengan por objetivo aliviar la tensión muscular, corregir malas posturas y el sedentarismo. De forma expresa se prohíbe la utilización de este espacio, para realizar actividades personales ajenas a las funciones encomendadas, para ausentarse del espacio de trabajo o para realizar actividades de ocio que no estén encaminadas al mejoramiento de la salud del empleado.

ARTÍCULO 21. Cuando sean indispensables para la realización de las funciones encomendadas o cualquier actividad que se requiera por parte de la empresa y ello coincida con la terminación de las jornadas de trabajo, el personal destinado a tales labores estará obligado a desarrollar sus funciones por el tiempo que sea necesario, a juicio del empleador. El tiempo empleado en esas actividades se pagará como trabajo extraordinario cuando su duración haga exceder la jornada ordinaria.

ARTÍCULO 22. JORNADA ESPECIAL. **DISPROMELAB** y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno o al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso semanal remunerado.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 23. **DISPROMELAB** podrá cambiar los horarios señalados en el artículo Diecinueve (19) a todos sus trabajadores o a una parte de ellos, cuando administrativamente lo considere conveniente, ciñéndose siempre a las disposiciones legales de la jornada de trabajo. En tal evento se hará la comunicación pertinente, por escrito, con la debida antelación al jefe inmediato y a los trabajadores.

ARTÍCULO 24. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes, o de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo, en los términos legales, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir completamente con sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna, pues estando la empresa bajo su responsabilidad, no puede ausentarse de ella mientras que las obligaciones exijan su presencia.

CAPÍTULO VII. DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 25. Todos los trabajadores de **DISPROMELAB** estarán sujetos a horarios en su jornada de trabajo, pudiendo implementar **DISPROMELAB** mecanismos para registrar la hora de ingreso y de salida de sus instalaciones, a los cuales quedarán obligados los trabajadores.

ARTÍCULO 26. El personal que falte por motivos de salud, deberá reportarlo a su jefe o superior jerárquico con 60 minutos de antelación a la hora de ingreso. Inicialmente tal reporte se hará vía telefónica, acto seguido deberá enviar a la menor brevedad posible el certificado de incapacidad o comprobante emitido por la EPS del trabajador cuando la incapacidad no sea superior a dos (2) días.

PARÁGRAFO 1: Para el caso de las incapacidades el trabajador deberá enviar a las oficinas administrativas de Talento Humano o a quien haga sus veces, en un término no superior a dos (2) días hábiles, el documento de incapacidad con los respectivos soportes para realizar el respectivo trámite frente a la EPS. De no otorgarse la incapacidad, el trabajador deberá enviar constancia de asistencia a cita médica la cual debe señalar la hora y fecha de la misma.

PARÁGRAFO 2: En caso de que el asunto de salud esté relacionado con un Accidente de Trabajo sufrido con anterioridad al día de la inasistencia, debe informarlo con la misma anterioridad referida en párrafo anterior y debe traer el soporte correspondiente de la ARL.

PARÁGRAFO 3: En todo caso cualquier ausencia motivada por asuntos relacionados con salud deberá ser comprobada y en caso contrario se tendrá como inasistencia o retardo al trabajo y se aplicarán las sanciones previstas en este reglamento para tales eventualidades. Cualquier información inexacta, adulteración de tarjetas, registros de control médico, constancias de asistencia al servicio o cualquier asunto relacionado con las Entidades Prestadoras de Servicios de Salud o con una Institución prestadora de servicios de salud, se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

PARÁGRAFO 4: DISPROMELAB, solamente dará validez a las incapacidades expedidas por la EPS a la cual se encuentra afiliado cada trabajador. Incapacidades ordenadas por médicos particulares no serán válidas para justificar la ausencia del trabajador, por ello el colegio no pagará la respectiva prestación.

CAPÍTULO VIII. DE LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.

ARTÍCULO 27. En concordancia con lo establecido el numeral 2 del artículo 29 del presente Reglamento Interno de trabajo, se entenderá por:

- Trabajo diurno u ordinario: El que se realiza entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las nueve de la noche (9:00 p.m.)
- Trabajo nocturno, extraordinario o suplementario: Es el comprendido entre las nueve de la noche (9:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.).

Por ende, será trabajo suplementario o de horas extra el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST. Art. 159)

ARTÍCULO 28. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse durante dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo, o de una autoridad delegada por éste.

ARTÍCULO 29. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El TRABAJO NOCTURNO, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20, literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El TRABAJO EXTRA-DIURNO, se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El TRABAJO EXTRA-NOCTURNO, se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

PARÁGRAFO 1. Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores, se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro (Artículo 24 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 30. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente a aquel en el cual se causaron o como lo tenga señalado la empresa.

ARTÍCULO 31. DISPROMELAB no reconocerá trabajo suplementario, nocturno o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en este capítulo y dicha comunicación debe ser remitida por escrito por parte del representante legal.

PARÁGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARÁGRAFO 3. No habrá límite de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los de simple vigilancia cuando residen en el lugar de trabajo por lo tanto y para ellos, el servicio que exceda de la jornada ordinaria no se entenderá como trabajo complementario u horas extras.

PARÁGRAFO 4. Descanso en el día sábado, pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO IX. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.

ARTÍCULO 31. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, núm. 5°).

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 32. El descanso en los domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

ARTÍCULO 33. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, **DISPROMELAB** suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

ARTÍCULO 34 **DISPROMELAB** solo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpas o disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor, el caso fortuito, debidamente probado.

PARÁGRAFO 1. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

PARÁGRAFO 2. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 35. El trabajador que labore excepcionalmente el descanso obligatorio por disposición del empleador tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero.

- Si es compensatorio, éste se le puede dar en:
 - En otro día laborable de la semana siguiente; o
 - Si se trata de día domingo, desde el mediodía, o sea desde la 1.00 p.m. del domingo, hasta el medio día o sea la 1:00 p.m. del lunes.
- Si es retribuido en dinero, esta se pagará así:
 - El trabajo, en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del 75 % sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laborables; sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
 - Si solo ha trabajado parte de la jornada, se le paga en la misma forma, proporcionalmente al tiempo trabajado.

Si con el domingo ha coincidido una de las demás fechas señaladas por la Ley como descanso obligatorio remunerado, el trabajador solo tiene derecho a la remuneración de acuerdo al recargo establecido en este mismo artículo.

PARÁGRAFO 1: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto de descanso obligatorio.

PARÁGRAFO 2: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres (3) o más domingos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 3: Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previsto en el artículo 20 literal c. de la Ley 50 de 1990, el trabajador solamente tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 36. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el día domingo u otros días de descanso obligatorio, deben gozar precisamente de descansos compensatorios remunerados, sin perjuicio de la retribución en dinero, que con los recargos legales deben recibir por el trabajo en aquellos días. Excepto en los casos del párrafo del artículo anterior, que no tendrán derecho a la retribución en dinero.

ARTÍCULO 37. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para **DISPROMELAB**, deben trabajar los domingos y días de fiesta sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunerará conforme al artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002.

CAPÍTULO X. VACACIONES REMUNERADAS.

ARTÍCULO 38. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º).

PARÁGRAFO 1: 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 éste sea.

ARTÍCULO 39. La época de vacaciones debe ser señalada por **DISPROMELAB** a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ARTÍCULO 40. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTÍCULO 41. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación de dinero de las vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

PARÁGRAFO ÚNICO: Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario ordinario devengado por el trabajador. Cuando este sea variable se liquidarán por el promedio de lo devengado por el trabajador durante el año inmediatamente anterior y/o proporcional al tiempo servido.

ARTÍCULO 42. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. En todo caso:

1. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.
2. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).
3. **DISPROMELAB** podrá determinar para todos o para parte de sus trabajadores vacaciones colectivas. Para quienes a la fecha no llevasen un año de servicio se entenderá que las vacaciones disfrutadas son anticipadas y se abonaran a las que se causen cumplido el tiempo previsto en la Ley.

ARTÍCULO 43. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo 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.

ARTÍCULO 44. DISPROMELAB, llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en la que las termina y la remuneración de las mismas.

CAPÍTULO XI. PERMISOS Y LICENCIAS.

ARTÍCULO 45. DISPROMELAB, concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. **En caso de sufragio y desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación** el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Para el caso del sufragio se concederá de conformidad con lo establecido por el art 3 de la ley 403 de 1.997 y para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación el trabajador tendrá derecho a un día de descanso remunerado dentro de los 45 días siguientes a la votación.
- b. **Permiso por grave calamidad doméstica** La ley laboral, así como no especifica de forma suficiente qué es una calamidad doméstica, tampoco especifica a cuantos días de licencia tiene derecho un trabajador que se acoge a la figura de la calamidad doméstica, por lo tanto, se procederá de la siguiente forma:
 1. corresponderá al empleador fijar el número de días, basado en cada situación particular y con un sentido justo y razonable con las circunstancias del hecho. Téngase presente que la licencia por calamidad doméstica es incompatible con la licencia por luto, por tanto, si se solicita una no se puede solicitar la otra.
 2. cuando el trabajador tenga conocimiento del hecho, durante el desarrollo de la jornada, deberá solicitar el permiso correspondiente y no podrá ausentarse hasta tanto este no le sea concedido. Si el hecho sucediere fuera de la jornada de trabajo deberá informarlo a más tardar en la primera hora hábil laboral siguiente. Si el hecho ocurriese en el descanso del medio día el término para informar no podrá pasar más allá del término de la jornada de la tarde.
- c. **Permiso para consultas en salud:** Salvo casos de urgencia el permiso para concurrir al médico debe pedirse por lo menos con una jornada hábil de anticipación a fin de que la empresa provea lo necesario para su normal funcionamiento.

Esta solicitud deberá ser firmada por el trabajador anotando en ella la hora de salida y de regreso al trabajo. En caso de no ser posible dar tal aviso, por ataque súbito o por encontrarse fuera del servicio, deberá comprobar el tiempo empleado en la cita por medio de la constancia que entregue la entidad prestadora de los servicios en salud y en caso de no obtenerla **DISPROMELAB** tendrá como tiempo empleado normalmente en una cita de esta naturaleza de acuerdo con los registros que se lleven al efecto.

- d. **Permiso para matrimonio:** **DISPROMELAB** concederá a sus trabajadores un permiso remunerado de tres días hábiles en caso de que el trabajador contraiga matrimonio, siempre y cuando el permiso sea pedido con una antelación no inferior a ocho (8) días hábiles, debiendo una vez se reincorpore presentar el correspondiente registro civil de matrimonio. En caso de no cumplir esta obligación la ausencia al trabajo se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.
- e. **Licencia de Luto:** **DISPROMELAB** reconocerá la licencia de luto en los términos y condiciones establecidos en la Ley 1280 de 2009. Por ende, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se le concederá al trabajador una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por Luto que trata este literal.
Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- f. **Permiso por muerte de compañero de trabajo:** Los trabajadores que deseen concurrir al entierro de un compañero de trabajo deberán avisar al colegio hasta con un día de anticipación. **DISPROMELAB** podrá conceder permiso a un número de trabajadores tal que no se afecte el normal desarrollo de las actividades ordinarias de la misma, sin exceder del diez (10) por ciento. Este permiso será remunerado.
Cuando el permiso se solicite para cuestiones diferentes a las aquí señaladas el empleador se reserva el derecho de concederlo y de determinar si los remunera o no los remunera, así como también el tiempo que concede para el efecto.
- g. **Licencia de Maternidad.** El personal femenino de **DISPROMELAB**, gozará tal como lo estipula el Código Sustantivo del Trabajo en su capítulo V del Título VII, con las modificaciones que le introdujo la ley 1468 de 2011 y la ley 2114 de 2021 de los permisos y licencias remuneradas por concepto de maternidad (hijo biológico y/o adoptivo), descanso remunerado durante la lactancia y descanso remunerado en caso de aborto y demás contemplados en el capítulo V "Protección a la maternidad y protección de menores" antes mencionado del Código Sustantivo de Trabajo.
- h. **Licencia de Paternidad.** El personal masculino de **DISPROMELAB**, gozará de licencia remunerada por nacimiento de hijos, tal como lo expresa la Ley 2114 de 2021, concediendo dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, esto cumpliendo los requisitos establecidos por la ley.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

PÁRAGRAFO 1. Los permisos deben ser tramitados ante el jefe inmediato o el encargado del recurso humano.

PÁRAGRAFO 2. Si el trabajador no presenta los documentos soporte de los permisos y/o licencias concedidas, se tendrá esta conducta como falta grave, para los términos y efectos del presente documento.

ARTÍCULO 46. Para los permisos otorgados por **DISPROMELAB** diferentes a los ya enunciados, el tiempo empleado en éstos, se descontará al trabajador o se compensará con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, sin que pueda hablarse de horas extras por tal motivo, a elección de la Empresa.

ARTÍCULO 47. Los permisos, diferentes a los ya enunciados, deben ser solicitados con un mínimo de tres (3) días de anterioridad a la fecha programada.

ARTÍCULO 48. Las normas de este capítulo se entienden sin perjuicio de lo que **DISPROMELAB** haya acordado o llegare a acordar con sus trabajadores.

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

ARTÍCULO 49. Formas y libertad de estipulación:

- 1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
- 2. **SALARIO INTEGRAL:** No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el

de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a **DISPROMELAB** que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 50. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 51. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese, salvo que la empresa utilice como modalidad de pago la señalada en el artículo 53 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 52. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (art. 134, C.S.T.).

ARTÍCULO 53. La modalidad de pago será quincenal por periodos vencidos, únicamente en dinero o en cheque a nombre del trabajador directamente o en una cuenta corriente o de ahorros a su nombre, o a la persona que él autorice por escrito, documento que deberá tener nota de presentación personal ante notario y autenticación biométrica. De todo pago al trabajador o el que lo cobre en virtud de su autorización escrita, firmará recibos en cuadros o comprobantes individuales o colectivos, según lo disponga el colegio y cuando aquel o este no sepan firmar, lo hará a ruego cualquiera de los compañeros de trabajo.

ARTÍCULO 54. BONIFICACIONES EXTRALEGALES POR MERA LIBERALIDAD. En el marco de su autonomía y actuando de mera liberalidad, esto es sin contraprestación ni obligación alguna, el empleador podrá entregar a uno, algunos o todos los trabajadores de **DISPROMELAB**, bonificaciones por mera liberalidad, mismas que pueden ser dadas en dinero o especie, sin que las mismas se entiendan como parte del salario del trabajador o correspondan a prestación social adicional a las contempladas en la Ley. Se deja expresa constancia que aun cuando puedan ser usuales o periódicas, tales bonificaciones no harán parte del salario ni constituirán en forma alguna prestación social al trabajador, pues las mismas serán concedidas por mera liberalidad o voluntad del Empleador quien tiene la potestad exclusiva de pagarla o no, de manera que el trabajador no puede exigir su pago.

CAPÍTULO XIII. SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 55. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores y/o contratista o demás personal vinculado que realice actividades laborales a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes establecidas por el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, de conformidad con la legislación vigente en Colombia, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador y/o demás partes interesadas. Así mismo es obligación del empleador la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral en Salud, Pensión y Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 56. Los servicios médicos que requieran los trabajadores y/o contratistas se prestarán por la EPS o ARL según sea el caso, en la que se encuentren afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 57. Los trabajadores de **DISPROMELAB**, deberán someterse a todas las medidas de higiene, seguridad y salud en el trabajo que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el desarrollo de su labor, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 58. Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso y a sus tratamientos preventivos que solicite **DISPROMELAB**

ARTÍCULO 59. Todo trabajador y/o contratista dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 60. Los trabajadores y/o contratistas deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

PARÁGRAFO ÚNICO: Cuando el trabajador no utilice los servicios médicos de la E.P.S., a la cual se encuentre afiliado, la Empresa queda exenta de toda responsabilidad para con el trabajador y no está obligada a pagar los gastos que la asistencia particular ocasione, ni las consecuencias por no haber acudido oportunamente a los médicos de la E.P.S.

ARTÍCULO 61. El grave incumplimiento por parte del trabajador y/o contratista de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de **DISPROMELAB**, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral y/o contractual por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ARTÍCULO 62. En caso de accidente de trabajo, el jefe de recurso humano y/o a quien haga sus veces elaborará y verificará lo acontecido en la investigación respectiva y enviará a la ARL el informe del accidente de trabajo en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y tomará las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y ARL respectiva. Es responsabilidad del trabajador accidentado informar del evento el mismo día de ocurrido.

ARTÍCULO 63. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

PARÁGRAFO 1: Para la elaboración de las respectivas investigaciones en la ocurrencia de accidente de Trabajo, **DISPROMELAB**, se ceñirá a lo establecido en la resolución 1401 de 2007, para lo cual establecerá el comité investigador de accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 2: **DISPROMELAB**, suministrará a sus trabajadores los mecanismos necesarios para el auto reporté de las condiciones de salud a las cuales se encuentra expuesto de conformidad a lo establecido en el decreto 1443 de 2014.

PARÁGRAFO 3: Es deber del trabajador reportar por escrito a **DISPROMELAB** las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su puesto de trabajo.

PARÁGRAFO 4: En caso de no comunicar a **DISPROMELAB** la ocurrencia del accidente de trabajo por leve que sea de manera inmediata o dentro de la correspondiente jornada, se tendrá como una justa causa para todos los efectos de faltas graves consagradas en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 5: Todo accidente e incidente de trabajo será investigado por el empleador de conformidad y para los fines establecidos por la Resolución 1401 de 2007.

PARÁGRAFO 6: **DISPROMELAB** en conjunto con la ARL llevarán estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 64. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el colegio como los trabajadores y/o contratistas y demás personal vinculado y/o partes interesadas, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, y demás normas establecidas por el decreto 1072 Decreto Reglamentario Único del Sector Trabajo emitido por el Ministerio del Trabajo además de la legislación asociada para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

CAPÍTULO XIV. PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD.

ARTÍCULO 65. Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe lo cual supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible.

Además, los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto, lealtad y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Realizar personalmente su labor y funciones convenidas en el contrato de trabajo.
- d) Mantener completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- e) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
- f) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- g) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- h) Ser verídico en cada caso.
- i) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
- j) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- k) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

A participar activamente siempre que **DISPROMELAB**

- l) lo disponga en los cursos, seminarios, conferencias, prácticas y entrenamientos de capacitación laboral que **DISPROMELAB** organice directa o indirectamente en sus instalaciones o en otras como a bien sea en sus áreas geográficas de trabajo o en cualquiera otras.
- m). Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y sanidad que prescriban las autoridades del ramo y general y las que en particular ordene **DISPROMELAB**

PARÁGRAFO 1. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas.

PARÁGRAFO 2. DISPROMELAB. suministrará y acondicionará los lugares y equipos de trabajo de manera que garantice la seguridad y salud de los trabajadores, al igual que adoptará las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores.

CAPÍTULO XV - ORDEN JERARQUICO DE BIOCLINICOS SANTANDER

ARTÍCULO 66. Para efectos de autoridad y ordenamiento **DISPROMELAB**, la Jerarquía será ejercida en la siguiente forma: La máxima autoridad es la persona que se desempeñe como Representante Legal, de conformidad con el certificado expedido por la autoridad competente para certificar la existencia y representación legal; en caso de que la representación legal no sea ejercida por la misma persona, en todo caso, previo aviso al personal, tiene plena discrecionalidad para establecer, modificar o eliminar.

PARÁGRAFO ÚNICO: Los trabajadores podrán formular reclamos respetuosos ante su superior inmediato de conformidad con la jerarquía establecida en este reglamento y la Empresa los atenderá teniendo en cuenta sus fundamentos e importancia.

CAPÍTULO XVI. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD.

ARTÍCULO 69. Considerando que las actividades que desarrolla **DISPROMELAB**, no señalan en el presente Reglamento labores prohibidas para mujeres y menores de edad, pero si en un futuro se ejecutaren, de manera que implique grave riesgo para la salud, integridad física o psíquica de las mujeres y niños, estos no se emplearan para ejercer tales funciones y la empresa se regirá por lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 70. Queda prohibido a los menores de diez y ocho (18) años y a las mujeres el trabajo de pintura que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que tenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad y los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. (Artículo 242, ordinales 2 y 3 C.S.T)

ARTÍCULO 71. Queda prohibido someter a trabajo nocturno a los menores de 18 años. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de diez y ocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicios para su salud física y moral.

Los menores de dieciocho años de edad no podrán ser empleados en los oficios que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- Trabajos que tenga que ver con sustancias tóxicas o nocivas para su salud.
- Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios técnicos, deficiencia de oxígeno o consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- Trabajos donde el menor de edad este expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) db. (Decibeles).
- Trabajos donde tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminosas, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- Trabajos submarinos.
- Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos o patógenos.
- Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábrica de aceros, talleres de laminación, trabajos de forja y empresas pesada de montaje.
- Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o molduras precalentadas.
- Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presentes altas temperaturas y humedad.
- Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- Las contempladas en la resolución 00448 de 2 de diciembre de 2005 del Ministerio de Salud y Protección Social y los demás que señale en forma específica este Ministerio.

PARÁGRAFO 1: Los menores de dieciocho (18) años no serán empleados en trabajos que afecten su moralidad.

PARÁGRAFO 2: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce(14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA o en un Instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Salud Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en éste artículo, que a juicio del Ministerio de Salud Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la prevención de los riesgos anotados.

Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otras semejantes, (Ley 1098 de 2006)

ARTÍCULO 72. CONTRATACIÓN DE TRABAJO DE ADOLESCENTES. Conforme a lo establecido en el artículo 113 de la Ley 1098 de 2006, para la contratación de adolescentes se requiere la acreditación previa de la Autorización de Trabajo expedida en debida forma por parte del inspector de trabajo o el alcalde Municipal, misma que debe constar por escrito

ARTÍCULO 73. JORNADA DE TRABAJO. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

CAPÍTULO XVII. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 74. Son obligaciones especiales de **DISPROMELAB** (Art. 57, C.S.T.) las siguientes:

1. Poner a disposición de los trabajadores y contratistas, salvo estipulaciones en contrario, los equipos, muebles, instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores y contratistas, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Establecer por escrito una política de seguridad y salud en el trabajo.
5. Proteger la seguridad y salud de los trabajadores de conformidad a lo establecido en el Decreto 1443 de 2014.
6. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, modalidades, períodos y lugares convenidos.
7. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
8. Conceder al trabajador la licencia necesaria para los fines y en los términos indicados en el artículo 45 (permisos y licencias) de este reglamento.
9. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación sobre el particular.
10. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la Ley.
12. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Art. 238 del C.S.T.
13. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
15. Garantizar el acceso del trabajador menor de dieciocho (18) años de edad a la capacitación laboral y concederle licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
16. Será también obligación del empleador afiliar al Sistema General de Seguridad Social a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarle cada cuatro meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal mensual vigente.
17. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

PARÁGRAFO ÚNICO: Obligaciones especiales para con el aprendiz:

Además de las obligaciones normales a cargo del patrocinador este deberá, para con el aprendiz:

1. Garantizarle el acceso del trabajador aprendiz a la capacitación laboral y concederle licencia no remunerada cuando la actividad académica así lo requiera.
2. Facilitarle todos los medios para que pueda recibir la formación profesional, metódica y completa del oficio materia del contrato
3. Pagarle el apoyo de sostenimiento pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los periodos lectivos como productivos.
4. Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente; Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al sistema de riesgos laborales por la Administradora de Riesgos Laborales, ARL, que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
5. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales.

ARTÍCULO 75. Son obligaciones especiales del trabajador: (Art. 58, C.S.T.) las siguientes:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **DISPROMELAB** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **DISPROMELAB** lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Confidencialidad. El trabajador acepta que todo tipo de información relacionada con el empleador que reciba o conozca con relación a la ejecución de sus labores, teniendo como única y exclusiva finalidad, el permitir el cabal y correcto desempeño de sus labores, por lo tanto, se obliga a no difundir, comentar, copiar, entregar o comunicar a terceros o hacer uso diferente a este, por lo que la misma deberá ser manejada con absoluto sigilo. De igual manera el trabajador sólo podrá obtener y utilizar la información requerida para su trabajo previa autorización de la Gerencia. Las partes acuerdan calificar como falta grave para los efectos de este contrato el que el empleado, aún por primera vez, viole la cláusula de confidencialidad.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, equipos, muebles y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducente a evitarle daños y/o perjuicios.

8. Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo por medio del procedimiento del AUTOREPORTE.
9. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa o establecimiento.
10. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por la EPS y/o ARL, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
11. Conservar con la mayor diligencia y cuidado las normas de aseo personal y del sitio de trabajo y los elementos o equipos asignados.
12. Registrar en las oficinas de recursos humano y/o quien ejerza esta función su domicilio, dirección, teléfono fijo y celular y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
13. Presentarse en su puesto de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno u horario y permanecer en el hasta la terminación de su jornada laboral; reportando al jefe Inmediato o a quien este designe, los motivos de ausencia o retiro ocasionales de su puesto de trabajo.
14. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
15. Informar cualquier tipo de enfermedad o accidente y someterse a los exámenes y tratamientos médicos que se ordenen.
16. Asistir a cursos, charlas, conferencias, reuniones, capacitaciones, entre otros, sobre temas relacionados con la calidad, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, producción, ventas, servicio al cliente, procedimientos, reglamentos, inducciones, reinducciones y demás actividades de formación programadas por la Empresa u ordenados por esta.
17. Por razón de la exclusividad de servicios acordada entre el trabajador y la empresa, todo descubrimiento, invención científica, o concepción y diseño de cualquier índole, o la creación o mejoras de cualquier proceso de aplicación en la empresa, que realice el trabajador durante la vigencia del contrato de trabajo o a causa directa o indirecta del mismo, serán de propiedad única y exclusiva del empleador quien tendrá la titularidad de los derechos de autor con todos los beneficios inherentes que estos derechos conllevan.
18. Hacer uso racional de las áreas comunes de la empresa, de tal manera que no afecte el normal funcionamiento de las mismas ni el desarrollo de su labor.
19. Procurar el cuidado integral de su salud, evitando realizar actos que pongan en riesgo su salud y generando aquellas conductas orientadas a la preservación y cuidado de su salud.
20. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
21. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
22. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el SG- SST.
23. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
24. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener la puntual asistencia.
25. Tratar con respeto, cordialidad y disponibilidad de servicio aún en las situaciones de reclamos y quejas a las personas que acudan por cualquier motivo a la empresa.
26. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo, al menos una semana antes de la fecha probable del parto. Se le aclara que la licencia remunerada se concederá de conformidad con lo señalado por la ley 1468 de 2011.

PARÁGRAFO 1: El empleador podrá exigir al trabajador la prestación del servicio en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del empleado o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado, si a ello hubiere lugar, serán cubiertos por el empleador de conformidad con lo establecido por la ley. El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del empleado y no se les cause perjuicios, todo sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.

PARÁGRAFO 2: Son obligaciones especiales del trabajador aprendiz las siguientes:

Además de las obligaciones que la ley laboral establece para todo empleado el trabajador aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asidua y puntualmente tanto a los cursos como a su trabajo comportándose con diligencia y aplicación y sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes y reglamentos tanto del SENA como de **DISPROMELAB**.
2. Procurar el mayor rendimiento en sus estudios.

CAPÍTULO XVIII. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA DISPROMELAB. Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 76. Se prohíbe a **DISPROMELAB** (Art. 59, C.S.T.) lo siguiente:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de estos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

- 1.1. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo, a saber:
 - 1.1.1. Por multas causadas por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.
 - 1.1.2. Cuotas con destino a la seguridad social y sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento.
 - 1.1.3. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la Ley los autorice.
 - 1.1.4. Igualmente se podrá retener hasta un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones por cuota de alimentos, mediante orden judicial, conforme a lo dispuesto en las normas del procedimiento civil.
 - 1.1.5. Retener las cesantías por daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obra, maquinaria o materia prima, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo. En este caso la empresa debe iniciar, tramitar y culminar el proceso penal tendiente a comprobar el delito cometido para que la justicia decida.
 - 1.1.6. Retener las cesantías cuando el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales, o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa. En este caso la empresa debe iniciar, tramitar y culminar el proceso penal tendiente a comprobar el delito cometido para que la justicia decida.
 - 1.1.7. En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **DISPROMELAB** Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
3. Limitar o presionar de cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación.
4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso, político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
5. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o subscripciones en los mismos sitios.
7. Emplear en las certificaciones de que trate el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los intereses o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados de servicio.
8. Cerrar intempestivamente **DISPROMELAB**. Si lo hiciere además de incluir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquella y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
9. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad.

ARTÍCULO 77. Se prohíbe a los trabajadores y/o contratistas (cuando aplique según su modalidad de contrato):

1. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas, productos elaborados, mercancías para el consumo o para la venta sin permiso de la Empresa.
2. Comunicar a terceros, salvo autorización expresa, la información que sea de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **DISPROMELAB**
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o permanecer en tales condiciones en las instalaciones o dependencias de la empresa.
4. Conservar cualquier tipo de armas o explosivos de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes y el personal del Departamento de Seguridad.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a sus declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas y en general suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la empresa.
6. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
7. Llegar al puesto de trabajo después de la hora de iniciación del turno u horario sin causa justificada.
8. Hacer colectas, rifas o subscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, utilizar las carteleras de la Empresa para cualquier fin sin autorización.
9. Coartar la libertad para trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
10. Realizar cualquier clase juegos de suerte y azar.
11. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
12. Llevar a **DISPROMELAB** drogas alucinógenas, salvo que medie prescripción médica para el efecto. En caso de la prescripción médica por parte de un profesional de, el consumo de dicha sustancia, queda totalmente prohibido su consumo frente a los superiores jerárquicos, compañeros y demás partes interesadas.
13. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar este antes de la hora en que termine su jornada.

14. Atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador o quien haga sus veces le encomiende; sin previa autorización de éste.
15. Negarse a laborar en el turno u horario que en cualquier momento le asigne **DISPROMELAB**
16. Discutir durante el trabajo o en las instalaciones de **DISPROMELAB** sobre cuestiones relacionadas sobre política o religión.
17. Promover altercados o reñir, en cualquier forma en las instalaciones **DISPROMELAB**
18. Tomar parte en juegos de manos (bromas de mal gusto, pesadas).
19. Vender o distribuir en cualquier forma mercancías, loterías, chance, jugar dinero u otros objetos en las instalaciones del colegio.
20. Trasládarse de una sección a otra o a un puesto distinto del que le corresponde, salvo permiso previo y expreso del respectivo superior en ambos casos.
21. Ingerir bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo, utilizar en el lugar de trabajo narcótico o drogas enervantes.
22. Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores con fines lucrativos para quien presta.
23. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes o escritos irrespetuosos o injuriosos para con los compañeros jefes o subalternos.
24. Trabajar horas extras sin autorización de **DISPROMELAB** Incitar al personal de trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
25. Limpiar, engrasar o reparar máquinas o equipos que se encuentran en movimiento o que no le fueron asignados.
26. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido para gastos o por conceptos de ingresos de la empresa, por un tiempo superior al establecido en las políticas de **DISPROMELAB**.
27. No dar aviso oportuno a la Empresa en caso de faltas al trabajo por cualquier causa.
28. Negarse a mostrar o entregar el carné, tarjetas de seguridad o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use, o usar el de otro o hacerle enmendaduras.
29. Mantener el sitio de trabajo y los utensilios y herramientas que tenga asignadas sucias o desordenadas.
30. Presentarse al trabajo desaseado, sucio, en condiciones no higiénicas o permanecer en el, en idénticas condiciones.
31. Utilizar en forma inadecuada los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.
32. Negarse a laborar en tiempo extra en programas de emergencia.
33. Negarse a trabajar en labores que no sean inferiores a las de su clasificación, cuando para realizar su propio trabajo esté impedido por más de una hora.
34. Cometer errores injustificados en el manejo de productos, elementos, equipos, muebles o instrumentos de trabajo que impliquen peligro común.
35. Cambiar de turno sin autorización de **DISPROMELAB**, o reemplazar a otro trabajador en sus labores sin previa autorización.
36. Amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltar en cualquier forma a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo o a quienes por razón de negocios u otra razón circunstancial o motivo estuvieran en predios, oficinas o instalaciones de la empresa.
37. Cambiar o adulterar las marcas y/o códigos de las máquinas, equipos, muebles y herramientas de trabajo.
38. Ingresar equipos o herramientas sin cumplir con los requisitos y sin previa autorización del jefe Inmediato o del área responsable.
39. Hacer uso de las claves de acceso a los sistemas, asignadas a otro compañero sin la autorización respectiva.
40. Suministrar a terceros información de las bases de datos y revelar secretos o datos reservados de **DISPROMELAB**
41. Sustraer de cualquier forma documentos que contengan información desarrollada únicamente por **DISPROMELAB**., tales como planos, listas de equipos, lista de materiales y todos aquellos que contengan información privilegiada de **DISPROMELAB** Usar el teléfono celular dentro del sitio de trabajo salvo en los casos en los cuales, se autorice su uso por su superior.
42. Usar los teléfonos de **DISPROMELAB** para realizar llamadas o atender asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador o quien haga sus veces le encomiende.

CAPÍTULO XIX. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA DISPROMELAB Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 78. DISPROMELAB no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (art. 114, C.S.T.)

ARTÍCULO 79. DE LAS FALTAS LEVES Y SU SANCIÓN DISCIPLINARIA. Se establecen las siguientes clases de **FALTAS LEVES** y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta por quince (15) minutos en la hora de entrada o retiro prematuro sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a **DISPROMELAB**., se sancionará así:
 - primera vez, llamado de atención verbal o por escrito por parte del jefe inmediato;
 - por segunda vez, llamado de atención por escrito con copia a la Hoja de Vida;
 - por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el horario correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a **DISPROMELAB** implica:
 - por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y
 - por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

3. La falta total al trabajo durante la jornada laboral o turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a **DISPROMELAB** implica:
 - por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y
 - por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o el incumplimiento de las ordenes que se le impartan en ejercicio de las facultades legales y contractuales, sin que medie justificación aceptable a juicio del empleador, implica:
 - por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y
 - por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

PARÁGRAFO 1: Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de **DISPROMELAB**

PARÁGRAFO 2: Todos los llamados de atención y/o suspensiones realizadas deben reposar en la hoja de vida del trabajador.

PARÁGRAFO 3: La imposición de multas no impide que **DISPROMELAB** prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 80. DE LAS FALTAS GRAVES Y SU SANCIÓN DISCIPLINARIA. Constituyen **FALTAS GRAVES** que facultan a **DISPROMELAB** a dar por terminado el contrato de trabajo las siguientes:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos, en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
2. Omitir información en el examen de ingreso acerca de cualquier situación que afecte su salud, enfermedad laboral o accidente de trabajo.
3. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. La falta total del trabajador a sus labores durante un día sin excusa suficiente, por tercera vez.
5. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, aun por la primera vez.
6. El desacato e incumplimiento de las órdenes impartidas por la dirección y los órdenes jerárquicos establecidos en el artículo 66 del presente Reglamento, que en su consideración incumplan con los requerimientos definidos dentro de la jornada laboral o turno, aun por la primera vez
7. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo al igual que las peleas físicas o verbales, aun por la primera vez
8. El Sustraer de **DISPROMELAB** cualquier elemento, producto, equipo, vehículos, materia prima, retal o insumo de propiedad de esta sin el consentimiento de su jefe inmediato, aun por la primera vez.
9. El utilizar en forma inadecuada las herramientas, maquinarias, equipos, vehículos y en general los elementos de trabajo o el hacerlo en actividades diferentes a aquellas para las cuales están diseñados o el hacerlo en actividades que no sean para el colegio, aun por la primera vez.
10. Presentarse habiendo ingerido licor o hacerlo durante el trabajo o presentarse al trabajo bajo el efecto de drogas psicotrópicas o alucinógenas o el consumirlas en el lugar de trabajo, aun por la primera vez. **DISPROMELAB.** puede realizar las pruebas de alcoholemia con los aparatos que tengan para ese fin, cuidando no violar los derechos fundamentales del trabajador. Con el fin de prevalecer la seguridad y salud en el trabajo.
11. El abandonar sin justa causa o sin el permiso del superior inmediato los lugares de trabajo, aun por la primera vez.
12. No controlar la calidad en el producto o servicio a cargo del trabajador, malgastar la materia prima, elementos, herramientas, equipos de trabajo por descuido o negligencia y no avisar oportunamente las circunstancias que puedan conducir a la pérdida de dinero, clientes y afectación del servicio, aun por la primera vez.
13. No adoptar las medidas de seguridad al operar las máquinas, equipos, muebles, elementos o herramientas, aun por la primera vez
14. Entorpecer la labor de sus demás compañeros, aún por la primera vez.
15. La no entrega de la labor encomendada en el momento asignado, sin excusa justificada, aún por la primera vez.
16. El no presentar los informes establecidos por la dirección, subdirectores y/o, jefe inmediato, aún por la primera vez.
17. Cuando por culpa, descuido o grave negligencia del trabajador se ponga en peligro, dañen o pierdan los dineros, productos que venda, comercie, elabore o transporte de la empresa.
18. Cuando el trabajador cometa algún acto inmoral o que se demuestre falta de probidad u honradez. En este caso no será necesario que la debida comprobación se surta ante las partes, pues basta que la prueba sea suficiente para **DISPROMELAB**, al prudente criterio de su administración.
19. Cuando cometa o intente cometer fraude o recibos, certificados, declaraciones de renta, testimonios u otros documentos falsos o adulterados contra los intereses de la empresa.
20. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o promover a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas, aun por la primera vez.

21. No hacer uso de los Elementos de Protección Personal suministrados por **DISPROMELAB** en procura del bienestar del trabajador, aún por la primera vez.
22. No comunicar a **DISPROMELAB**, la ocurrencia del accidente de trabajo por leve que sea de manera inmediata o dentro de la correspondiente jornada aún por primera vez.
23. El presentarse a laborar en forma descuidada, sucia o desordenada, aún por la primera vez.
24. La manipulación de los elementos de trabajo, cuando el trabajador retira las marcas o códigos que identifican cada máquina o herramienta de trabajo que deba ser usado por el mismo en virtud del desarrollo de sus funciones aún por primera vez.
25. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicios de terceros sin autorización del empleador como ventas de catálogo, de productos vestuario, alimentos y cualquier otro artículo que no se encuentre autorizado, aún por la primera vez.
26. La revelación de secretos y datos reservados, aún por la primera vez.
27. El sustraer cualquier forma documentos que contengan información desarrollada únicamente por **DISPROMELAB** tales como planos, listas de equipos, lista de materiales, base de datos y todos aquellos que contengan información privilegiada de la empresa aun por primera vez.
28. No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo dentro y fuera de **DISPROMELAB** sin razones válidas expuestas por el empleador, aún por la primera vez.
29. El que el trabajador se abstenga de acudir al médico cuando necesita ser atendido por alguna enfermedad o cuando el detecte que necesita utilizar algún elemento para la realización correcta de sus funciones, aún por la primera vez.
30. Omitir reportar situaciones peligrosas que puedan causar daño a sus compañeros, superior y/o tercero, aún por la primera vez.
31. Amenazar a sus compañeros de trabajo, directivo, subdirectores, jefes inmediatos, superiores y/o clientes de **DISPROMELAB**, aún por la primera vez.
32. Utilizar el nombre **DISPROMELAB** para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
33. Usar el teléfono fijo y/o celular dentro del sitio de trabajo salvo en los casos en los cuales, por su función deba estar en contacto telefónicamente, aún por la primera vez.
34. El utilizar teléfonos fijos y/o celular, para atender asuntos de carácter personal, durante la jornada laboral por más de cinco (05) minutos aun por la primera vez.
35. Instalar, desinstalar, manipular, copiar y en general cualquier tratamiento no autorizado sobre el software o los datos en los equipos, aun por la primera vez.
36. La modificación, alteración o cualquier cambio realizado en la configuración de software, conexiones de red, accesos remotos, o cualquier dispositivo en los equipos de **DISPROMELAB**, aún por la primera vez.
37. Cualquier información falsa suministrada a **DISPROMELAB** aún por la primera vez.
38. Cualquier daño a la maquinaria y/o equipos por mala operación o manejo, aún por la primera vez.
39. No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez.
40. Dejar acabar el material de trabajo, papelería y útiles de oficina, por falta de un control adecuado, aun por primera vez.
41. Realizar trabajos en forma independiente dentro del horario normal de trabajo, aún por la primera vez.
42. El atender asuntos de carácter personal dentro de las instalaciones de **DISPROMELAB** o dentro de su jornada laboral, aún por la primera vez.
43. El utilizar de manera incorrecta la dotación que **DISPROMELAB** le entrega, aún por la primera vez.
44. El abstenerse de colaborar con la higiene, orden y control de la disposición de desechos sólidos, aún por la primera vez.
45. La inasistencia a reuniones, charlas, eventos y capacitaciones relacionadas con las funciones a cargo de los trabajadores, aún por la primera vez.
46. La inasistencia a reuniones, charlas, eventos y capacitaciones relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, aún por la primera vez.
47. El incumplir las acciones correctivas establecidas para prevenir cualquier tipo de inconformidad en cada etapa del proceso, aún por la primera vez.
48. El no diligenciar los documentos que estén a su cargo con respecto a supervisión del proceso y formatos que soporten las actividades programadas, aún por la primera vez.
49. El que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de su jefe inmediato o del jefe de Recurso Humanos o de quien ejerza esta función, aún por la primera vez.
50. El usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez.
51. El que con su conducta, negligencia, descuido **DISPROMELAB**, para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez.
52. El no leer el correo institucional asignado a cada trabajador, por más de 3 días hábiles seguidos, a menos que este en vacaciones, incapacitado o medie alguna circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
53. Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo y/o en el contrato de trabajo y/o en demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por **DISPROMELAB**, aún por la primera vez.

54. El no hacer entrega de las incapacidades médicas dentro de los dos días hábiles siguientes al que son otorgadas aún por primera vez.
55. El permitir o participar en fraude al colegio por obra u omisión, aún por primera vez.

ARTÍCULO 81.- En relación con las faltas leves, graves y sanciones disciplinarias de que trata este capítulo, se deja claramente establecido:

BIOCLINICOS SANTANDER. no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas leves, graves y de su correspondiente sanción.

La empresa llevará un registro en la hoja de vida en que consten las faltas que haya cometido el trabajador y las sanciones en que haya incurrido por motivo de tales faltas, para efectos del récord de trabajo que haya de tenerse en cuenta para los ascensos y reincidencias.

ARTÍCULO 82.- El régimen disciplinario no es de forzosa aplicación, y en ningún caso limita la facultad que tiene **DISPROMELAB** para dar por terminado el contrato de trabajo cuando lo estime conveniente, de acuerdo con la Ley.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales ni en medidas lesivas a la dignidad del trabajador.

CAPÍTULO XX. PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 83. PRINCIPIOS APLICABLES AL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO SANCIONATORIO. Todo el procedimiento sancionatorio será dispuesto bajo los principios constitucionales del debido proceso y la presunción de inocencia.

ARTÍCULO 84. PROCEDIMIENTO. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, **DISPROMELAB** procederá de la siguiente forma:

El trabajador podrá asistir solo o con dos compañeros de trabajo. De la diligencia de descargos se levantará un acta y la decisión tomada por **DISPROMELAB**. se le informará por escrito al trabajador. Si el trabajador no se presenta a la diligencia se levantará un acta firmada por dos testigos dejando tal constancia. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o el despido que se imponga omitiendo el trámite anteriormente establecido.

PARÁGRAFO PRIMERO: De conformidad con lo dispuesto en la sentencia C-593 de 2014, este procedimiento se llevará a cabo de la siguiente manera:

1. Citación a Descargos que debe contener:

- La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario.
- La formulación escrita de los cargos imputados en donde se pongan de presente de manera clara y precisa las faltas disciplinarias en que incurrió el empleado.
- Una calificación provisional de esta falta.
- La exposición que las conductas se encuentran previamente consagradas en la ley, en el Reglamento Interno de Trabajo.
- La relación de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, que deben anexarse a la citación.
- La manifestación al trabajador que en la diligencia de descargos tendrá una única oportunidad de aportar todas las pruebas que tenga en su poder para defenderse.
- La indicación del término para que el trabajador pueda formular sus descargos y presentar sus pruebas por medio de la asistencia a la diligencia de descargos.

2. Realización de la Diligencia de Descargos.

- Se le realizarán preguntas al trabajador acerca de las faltas que se le pusieron de presente en la citación a descargos.
- Se le dará oportunidad al trabajador para que presente sus descargos.
- Se le dará la oportunidad al trabajador para que aporte las pruebas con que cuente para defenderse.
- Se le dará la oportunidad al trabajador para que controvierta las pruebas que tiene la empresa para probar la presunta falta cometida.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En caso de que el trabajador no se presente a la audiencia de descargos y esta sea sin justa causa, se dejara acta de inasistencia firmada por dos testigos. La empresa realizará una nueva citación al trabajador y de no presentarse nuevamente se levantará una nueva acta de inasistencia y se procederá a aplicar la sanción correspondiente.

3. Comunicación al trabajador indicando la sanción y/o la decisión de terminar su contrato de trabajo.

En el evento en que **DISPROMELAB** después de analizar los descargos rendidos por el trabajador y las pruebas dentro del proceso disciplinario considere la posibilidad de sancionar al trabajador y/o terminar su contrato de trabajo le comunicará por escrito después de la diligencia de descargos lo siguiente:

- Si hay lugar a una sanción (como una suspensión) o **DISPROMELAB** ha determinado finalizar la relación laboral, esta debe ser motivada (es decir, basándose en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa presentada por el trabajador), siendo también congruente tanto con los hechos expuestos en la citación a descargos y los asuntos debatidos en la diligencia.
- La imposición de la sanción debe ser proporcional a la falta.
- La posibilidad que el trabajador tiene de acudir a la justicia ordinaria.
- Tomada la decisión de la sanción se le notificará por escrito al trabajador dentro de los cinco días siguientes a la diligencia de descargos.

ARTÍCULO 85. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).}

ARTÍCULO 86. Los incumplimientos y faltas por parte de los empleados serán resueltos según los acuerdos suscritos en el contrato y la legislación pertinente.

CAPÍTULO XXI. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 87. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A. POR PARTE DEL EMPLEADOR

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador en sus labores, contra sus jefes o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra de los jefes y su familia, o de sus representantes y socios, jefes inmediatos, compañeros.
4. Todo daño material causado intencionalmente a **DISPROMELAB** y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en **DISPROMELAB**, o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de **DISPROMELAB**.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de **DISPROMELAB**.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de **DISPROMELAB**.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
16. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.
17. Todo acto que lesione la salud del trabajador, a pesar de conocer el SGSST.
18. No asistir a las capacitaciones programadas por **DISPROMELAB** en el SGSST.
19. No reportar los accidentes o incidentes sufridos en el colegio en el tiempo señalado en el SGSST.
20. No cuidar su salud de acuerdo a lo capacitado por el colegio en el SGSST.
21. No cumplir con las recomendaciones médicas dadas por el médico ocupacional de **DISPROMELAB**, la ARL o EPS para desarrollar las funciones del cargo.

b. POR PARTE DEL TRABAJADOR

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud y que el patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
9. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.
10. Todo acto que lesione la salud del trabajador.
11. No realizar las capacitaciones necesarias para que el trabajador conozca el SGSST.
12. No tomar el reporte del accidente o incidente que realice el trabajador, perjudicando la salud del mismo.
13. No realizar los estudios de puestos de trabajo cuando sea requerido.
14. Cuando el colegio no cumple con las recomendaciones médicas emitidas por el médico ocupacional de **DISPROMELAB** la ARL o EPS.

ARTÍCULO 88. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del patrono, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley el primero deberá pagar al segundo por concepto de indemnización, tantos días de salario cuanto señale el Artículo 6 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, para cada caso.

PARÁGRAFO 1: La parte que termine unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos diferentes. Sugiere la empresa que, en el evento de terminación unilateral voluntaria del contrato de trabajo por parte del trabajador, éste deberá dar aviso a la empresa por lo menos con treinta (30) días de anticipación a la fecha en la que desee desvincularse con el fin de tener el tiempo prudencial para capacitar a la nueva persona que ingrese en el cargo.

CAPÍTULO XXII. MECANISMO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.

ARTÍCULO 89. De conformidad con la ley No 1010 del 23 de enero de 2006 se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- **MALTRATO LABORAL.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- **PERSECUCIÓN LABORAL:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **DISCRIMINACIÓN LABORAL:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral
- **ENTORPECIMIENTO LABORAL:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- **INEQUIDAD LABORAL:** Asignación de funciones a menos precio del trabajador.
- **DESPROTECCIÓN LABORAL:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 90. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades del colegio, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- la negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO 1: En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral anteriormente descrito.

PARÁGRAFO 2: Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 91.- No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de **DISPROMELAB**;
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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

ARTÍCULO 92.- Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de acoso laboral en cualquiera de sus modalidades o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Asimismo, quien haya denunciado acoso laboral que carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se hará acreedor de una sanción de multa entre medio y tres (3) salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.

ARTÍCULO 93.- Quien formule una denuncia por acoso laboral en cualquiera de sus modalidades, sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, reglamento interno del trabajo, y el código Sustantivo Laboral. De presentarse una de estas causales, el empleador tramitará el despido ante el Ministerio de la Protección Social, donde deberá demostrar la existencia de la falta.

ARTÍCULO 94.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **DISPROMELAB** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, para ello **DISPROMELAB** ha dispuesto de los mecanismos requeridos para tal efecto tales como:

- Divulgación y capacitación sobre la ley 1010 de 2006.
- Conformación y funcionamiento del Comité de convivencia laboral de acuerdo a la Resolución 652 y 1356 de 2012 y Ley 1010 de 2006.
- Uso de los sistemas de divulgación del colegio, tales como equipos primarios, capacitaciones, carteleras y correo interno.
- Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera **DISPROMELAB** para desarrollar el propósito previsto en el presente artículo.

ARTÍCULO 95.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. **DISPROMELAB** asignará según el artículo 9 de la ley 1010 de 2006, la creación de un Comité integrado en forma bipartita, por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador o sus delegados. Este comité se denominará: **“Comité de Convivencia Laboral”** y funcionará conforme en lo dispuesto en la Resolución 652 y 1356 de 2012 y Ley 1010 de 2006, para un periodo de dos años.
2. El procedimiento interno para que el Comité de Convivencia laboral dé trámite a las quejas de acoso laboral, estará sujeto a lo dispuesto en la Resolución 062 de 2012, teniendo en cuenta las funciones designadas legalmente a este comité y que son:
 - a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en lo que se formule queja o reclamo, que pudiera tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
 - c. Escuchar las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 - e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - g. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
 - h. Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
 - i. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la empresa.
 - j. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.
3. El **“Comité de Convivencia Laboral”** se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.
4. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al área de Recursos Humanos de **DISPROMELAB**, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
5. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006”.

ARTÍCULO 96. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado la queja de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, se establece que la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la Ley 1010 de 2006, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento. Lo anterior cobijará también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO ÚNICO. La garantía no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 97. Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

ARTÍCULO 98. Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten se podrán ampliar, siempre y cuando con ello no se supere el término de seis (6) meses, contados después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas de acoso laboral.

ARTÍCULO 99. Una vez concluida la investigación en la empresa empleadora, quien no esté satisfecho con el resultado al que se llegue, puede presentar la denuncia correspondiente ante el Ministerio de Trabajo, Instituciones Conciliadoras y/o la Justicia Ordinaria Laboral dentro del término de prescripción que establece la ley 1010 del 23 de enero de 2006.

ARTÍCULO 100. Para todo lo que no se regule en este Capítulo, se aplicará lo dispuesto en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, las normas que lo aclaren agreguen o modifiquen.

CAPÍTULO XXIII. TELETRABAJO.

ARTÍCULO 101. Incorporación: Incorpórese al Reglamento Interno de Trabajo vigente en **DISPROMELAB** las siguientes disposiciones relacionadas con el teletrabajo

TELETRABAJO: El Teletrabajo, constituye una modalidad de trabajo en **DISPROMELAB** libremente determinada por esta y consistente en la prestación del servicio a **DISPROMELAB** en el marco de una relación laboral con esta, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa sin requerirse la presencia física del trabajador en la sede de **DISPROMELAB**

TELETRABAJADOR: Es Teletrabajador quien, teniendo vínculo laboral con la empresa de conformidad con la legislación vigente, preste sus servicios a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de las sedes de la empresa en una de las siguientes modalidades

- **Permanentes:** Los que por convenio con **DISPROMELAB** prestan sus servicios permanentemente de forma remota, utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y ocasionalmente, previo requerimiento de **DISPROMELAB** asisten a las sedes de éste a prestar el servicio.
- **Suplementarios:** Los que, por convenio con **DISPROMELAB** prestan sus servicios de forma remota, parcialmente durante la semana o el mes, utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, pero que el resto de los días de la semana o el mes, desempeñan sus funciones en las sedes de **DISPROMELAB** o en sedes de terceros por disposición de ésta
- **Móviles:** Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.

PARÁGRAFO: Para efectos del presente reglamento, no son teletrabajadores aquellos que por, disposición del empleador, prestan sus servicios en las sedes de un tercero.

ARTÍCULO 102. Naturaleza y alcance. El **TELETRABAJO**, como modalidad de ejecución de las labores por cuenta de **DISPROMELAB** no constituye ni obligación de ésta ni derecho adquirido del trabajador. **DISPROMELAB** es autónoma, en el marco de las disposiciones que rigen la materia para determinar las condiciones en que establecerá el teletrabajo en alguna o varias de sus dependencias o respecto de alguno o varios de sus trabajadores.

ARTÍCULO 103. Supervisión. Previo aviso al trabajador, **DISPROMELAB** podrá efectuar visitas programadas al lugar de ejecución del teletrabajo para verificar las condiciones en que se desarrolla el mismo, realizar auditorías o adecuaciones técnicas.

PARÁGRAFO: Cuando sea designado como lugar para la prestación del servicio en la modalidad de Teletrabajo el de la residencia permanente o temporal del trabajador, o incluso cualquier otro lugar fijo, este deberá informar a **DISPROMELAB** con antelación no inferior a un mes el cambio de residencia o de lugar fijo designado para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, así el cambio sea ocasional.

ARTÍCULO 104. Reuniones virtuales. **DISPROMELAB** podrá instalar a su cargo o exigir al trabajador la instalación de software gratuito en los equipos con los que desarrollará sus funciones en la modalidad de Teletrabajador, de suerte que pueda establecerse comunicación en tiempo real o realizarse reuniones virtuales con otros trabajadores de la empresa o con terceros.

PARÁGRAFO: La no asistencia del Teletrabajador a las reuniones virtuales o a las sesiones de comunicación en tiempo real previamente informadas a él por cualquier medio, constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que como trabajador le incumben.

ARTÍCULO 105. Estipulaciones contractuales. Para tener la calidad de Teletrabajador, el trabajador deberá suscribir con **DISPROMELAB** la modificación contractual correspondiente en la cual deberá constar, cuando menos:

- Duración de la etapa del teletrabajo.

- Días de la semana en los que se prestará el servicio por fuera de las sedes de **DISPROMELAB** Política de seguridad informática aplicable al período de teletrabajo.
- Políticas de uso, seguridad, entrega y devolución en caso que **DISPROMELAB** entregue elementos de trabajo para facilitar el teletrabajo.
- Políticas de compensación cuando sea el trabajador el propietario, poseedor o legítimo tenedor de los elementos de trabajo que utilice en los períodos de teletrabajo.
- Políticas de compensación por los costos que sean necesarios para desempeñar el trabajo y que correspondan a **DISPROMELAB** Las demás que indiquen las partes.

PARÁGRAFO: Salvo manifestación expresa en contrario, los emolumentos, costos, gastos, compensaciones o bonificaciones que pague la empresa con ocasión directa o indirecta del teletrabajo, serán no constitutivas de salario.

ARTÍCULO 106. Seguridad informática, El incumplimiento de la política de seguridad informática que establezca **DISPROMELAB** para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo o de las instrucciones generales o especiales dadas por **DISPROMELAB** se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que al trabajador le incumben

ARTÍCULO 107. Equipos, instrumentos y herramientas. Salvo expresa y escrita manifestación en contrario por parte de **DISPROMELAB** los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo, deberán ser utilizados únicamente para la prestación del servicio, deberán ser devueltos inmediatamente así lo requiera **DISPROMELAB** en las mismas condiciones en que fueron entregados, salvo el desgaste natural de los mismos por su uso en condiciones normales y se sujetará, en lo no previsto en este reglamento, a las instrucciones o indicaciones que sobre el particular indique **DISPROMELAB**

PARÁGRAFO PRIMERO: El trabajador responderá hasta por culpa leve en el cuidado y guarda de los equipos, herramientas y demás instrumentos de trabajo que sean entregados al trabajador para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo. El incumplimiento de las obligaciones del trabajador respecto de los mismos, su uso para fines diferentes a los de la prestación del servicio, pérdida, destrucción, daño o deterioro imputable al trabajador en las condiciones anotadas, se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que al trabajador le incumben.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si el lugar de trabajo es suministrado directamente por el mismo Teletrabajador con la aquiescencia del empleador, el primero deberá garantizar la no suspensión, retiro, cancelación, corte o interrupción de las líneas telefónicas o del servicio de energía eléctrica en el lugar.

ARTÍCULO 108. Manejo de la información. El Teletrabajador entiende que aquella información que conozca en ejercicio de sus funciones y que guarde relación con **DISPROMELAB** debe ser tratada como información confidencial.

ARTÍCULO 109. Jornada. La jornada del Teletrabajador se sujetará a lo establecido en su contrato de trabajo, los reglamentos de la empresa, instrucciones del empleador o manuales de funciones según sea el caso.

ARTÍCULO 110. Salud ocupacional y prevención de riesgos. Las recomendaciones o indicaciones de la administradora de riesgos profesionales sobre higiene, salud y seguridad para los teletrabajadores serán de obligatorio cumplimiento por estos, así como las instrucciones verbales o escritas al respecto.

ARTÍCULO 111. Informe sobre accidentes o incidentes. Cuando en la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo ocurra un accidente, el Teletrabajador deberá dirigirse inmediatamente al servicio de urgencias médicas o solicitar su traslado a los servicios de emergencias. Tan pronto le sea posible, el accidente deberá ser inmediatamente reportado por el Teletrabajador a **DISPROMELAB** con precisa descripción de los hechos ocurridos, fecha y hora, las causas probables, las consecuencias en la humanidad del trabajador y demás informaciones que este le solicite.

De igual manera, la ocurrencia de un incidente, la advertencia de una situación potencialmente peligrosa, la presencia de síntomas, deberán ser inmediatamente reportadas por el empleado a **DISPROMELAB**

PARÁGRAFO: El incumplimiento de lo acá establecido, así como las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, darán lugar a la terminación del contrato de trabajo por **DISPROMELAB** con justa causa

CAPÍTULO XXIV. PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS

ARTÍCULO 112. **DISPROMELAB** no reconocerá prestaciones adicionales a sus trabajadores; por tanto, se sujeta las establecidas en la ley laboral, salvo por lo previsto en el contrato individual de trabajo, pactos o fallos arbitrales.

CAPÍTULO XXV. PUBLICACIONES.

ARTÍCULO 113.- Conforme a lo establecido en la Ley 1429 de 2010, el presente Reglamento Interno de Trabajo se publicará en cartelera de la empresa, siendo igualmente necesario informar a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido del presente reglamento y la fecha desde la que entra en aplicación.

PARAGRAFO PRIMERO. Surtida la notificación correspondiente a los empleados, se entenderá que conforme a lo establecido en el artículo 107 del Código Sustantivo del Trabajo, el presente reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores de **DISPROMELAB**

CAPÍTULO XXVI. VIGENCIA.

ARTÍCULO 114- El presente Reglamento entrará a regir a partir de su notificación a los trabajadores.

CAPÍTULO XXVII. DISPOSICIONES FINALES Y CLÁUSULAS INEFICACES.

ARTÍCULO 115.- Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido **DISPROMELAB** No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (art. 109, C.S.T.).

Bucaramanga, 7 de septiembre de 2025

Orlando Argüello Martínez

Representante Legal