

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

SEGURIDAD ATEMPI DE COLOMBIA LIMITADA

SEGURIDAD ATEMPI DE COLOMBIA LIMITADA

SEGURIDAD, CON SENTIDO HUMANO

PREÁMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por **SEGURIDAD ATEMPI DE COLOMBIA LIMITADA**, con sede principal en Medellín (Antioquia) y Sucursal en Cali (Valle del Cauca), aplica para todas sus dependencias y a sus disposiciones quedan sometidos todos los trabajadores. Este Reglamento hace parte de todos los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, que se hayan celebrado o se celebren en el futuro.



Somos Atempi,
cultura que protege.

CAPÍTULO I REQUISITOS DE ADMISIÓN

Artículo 1. Quien aspire a tener un cargo o puesto en **SEGURIDAD ATEMPI**, deberá presentar su hoja de vida para ser registrado como aspirante. A lo anterior debe anexar la siguiente documentación:

1. Certificado laboral de los últimos dos empleos que haya tenido, en el cual se indique tiempo de servicio, cargo desempeñado y el último salario devengado.
2. Certificado de la Policía Nacional reciente.
3. Cédula de Ciudadanía.
4. Certificado de escolaridad.
5. Curso de Seguridad.
6. Cuando son menores de edad mayores de quince (15) años, necesitan contar con autorización del Inspector de Trabajo, junto con el permiso de los padres, de los representantes legales o del Defensor de Familia. A falta del Inspector de Trabajo, la autorización será expedida por el Comisario de Familia y en defecto de este, por el alcalde municipal.

Parágrafo. En términos del artículo 42 de la Ley 1861 de 2017, La Empresa no exige como requisito para ingresar a un empleo la libreta militar; sin embargo, dada la naturaleza de las actividades, en algunos cargos podrá ser solicitado el documento como requisito de experiencia para acreditar cierto tiempo de servicio en las Fuerzas Armadas.

CAPÍTULO II CONTRATO ESPECIAL LABORAL DE APRENDIZAJE

Artículo 2. La Empresa podrá celebrar contrato laboral de aprendizaje con el aspirante, por medio del cual el aprendiz se obliga a desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de La Empresa, y a prestar sus servicios a la misma, a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir la formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión cuyo desempeño haya sido contratado, por un término determinado; asimismo, La Empresa le brindará un apoyo de sostenimiento mensual.

Parágrafo – Cuota obligatoria de aprendices. La Empresa contratará el número de aprendices determinado por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), de acuerdo con total de trabajadores de cargos calificados.

Artículo 3. La Empresa podrá celebrar contrato laboral de aprendizaje con personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, con los mismo términos y restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo o cualquier norma que lo modifique o sustituya.

Artículo 4. El contrato laboral de aprendizaje se celebrará por escrito e incluirá, cuanto menos, la siguiente información:

1. Identificación de las partes: empresa y aprendiz.
2. Descripción del oficio o actividad objeto del contrato.
3. Término de vigencia del contrato.
4. Fases del contrato: fase lectiva y fase práctica.
5. Apoyo de sostenimiento mensual: monto, forma de pago y periodicidad.
6. Obligaciones y derechos de las partes.
7. Condiciones de afiliación a Seguridad Social.

8. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
9. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

Artículo 5. El contrato laboral de aprendizaje debe celebrarse por escrito y, en caso contrario, el contrato se considera contrato laboral a término indefinido.

Artículo 6. El apoyo de sostenimiento mensual pagado por La Empresa al aprendiz se reconocerá de acuerdo con la Ley 2466 de 2025 y a cualquier norma que la sustituya, modifique o adicione.

- **Fase Lectiva (estudio):** el aprendiz recibe como apoyo de sostenimiento el setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo legal mensual vigente.
- **Fase Práctica (en la empresa):** el aprendiz recibe como apoyo de sostenimiento el cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal mensual vigente.
- **Estudiante Universitario:** si el aprendiz es de nivel profesional, en la fase práctica recibirá un apoyo de sostenimiento equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo.

Artículo 7. Obligaciones del empleador. Además de las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, el empleador tiene las siguientes obligaciones para con el aprendiz:

1. Facilitarle todos los medios para que reciba formación profesional metódica, integral y completa del arte u oficio materia del contrato.
2. Pagarle el apoyo de sostenimiento pactado en el respectivo contrato especial laboral.

3. Pagar las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social:

- **Durante la fase lectiva:** La Empresa afiliará y pagará los aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud (EPS), sobre la base de un salario mínimo mensual vigente.
- **Durante la fase práctica:** La Empresa mantendrá la cobertura en salud y afiliará al aprendiz al Sistema de Riesgos Laborales (ARL), pagando la cotización correspondiente al nivel de riesgo de la actividad que vaya a ejecutar.

4. Cumplir satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que se presenten relativas a la profesión, arte u oficio que hubiese aprendido.

Artículo 8. Obligaciones del aprendiz. Además de las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo para todo trabajador, el aprendiz tiene las siguientes obligaciones:

1. Concurrir puntual y diligentemente a las clases durante el periodo de enseñanza, sujetándose a los reglamentos y normas establecidas por la institución educativa donde adelanta sus estudios.
2. Concurrir puntual y diligentemente al lugar asignado para el desarrollo de su formación en la fase práctica o productiva, sujetándose al Reglamento Interno de Trabajo y a las órdenes del empleador.
3. Procurar el mejor rendimiento en su estudio y en el trabajo.
4. Proporcionar la información necesaria para el desarrollo adecuado del respectivo contrato.

Artículo 9. La Empresa contratará la cantidad de aprendices que señale el Gobierno Nacional mediante la legislación vigente, para los oficios que requieran formación profesional metódica, integral y completa.

Artículo 10. El contrato laboral de aprendizaje es un contrato especial a término fijo y no podrá ser superior a tres (3) años; asimismo, se regirá por las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

El aprendiz podrá adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión de su elección, y esto implica desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de La Empresa.

Artículo 11.

1. El término del contrato laboral de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.
2. Los primeros dos (2) meses del contrato laboral de aprendizaje se presumen como periodo de prueba, durante el cual se apreciará, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales, y de la otra parte, la conveniencia de este para continuar el aprendizaje.
3. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.
4. La Empresa deberá reconocer al aprendiz el apoyo de sostenimiento mensual.
5. Cuando el contrato laboral de aprendizaje termine por cualquier causa, La Empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido señalada.

CAPÍTULO III

TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 12. Son trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios los que realizan trabajos de corta duración, no mayor de un mes, que se refieren a labores distintas a las actividades normales del empleador.

Tendrán la calidad de trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios quienes sean vinculados para labores de corta duración, no mayor de un mes, ajenas a las actividades normales de vigilancia y seguridad privada, tales como: trabajos esporádicos de mantenimiento locativo, reparaciones físicas de las instalaciones, labores de aseo o adecuación no permanentes, apoyo en eventos puntuales y demás actividades análogas que no correspondan al objeto social principal ni a la operación habitual de vigilancia.

Esta vinculación no comprende los cargos operativos de vigilancia, supervisión, escolta, monitoreo, manejo de medios tecnológicos ni los cargos administrativos de planta, los cuales corresponden a la actividad normal y permanente de la Empresa.

Parágrafo. Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios tienen derecho, sin excepción, a la afiliación y cobertura del Sistema General de Seguridad Social Integral –salud, pensiones y riesgos laborales–, de conformidad con la Ley 100 de 1993 y el Decreto-Ley 1295 de 1994, dada la obligatoriedad de la afiliación para todo trabajador dependiente, cualquiera que sea la duración de su vínculo. En cuanto a las demás prestaciones sociales, percibirán las que correspondan según la naturaleza y duración del servicio prestado, conforme a la ley.

CAPÍTULO IV

PERIODO DE PRUEBA

Artículo 13. La Empresa podrá estipular en sus contratos de trabajo un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de La Empresa, las aptitudes del trabajador, y por parte de este, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

Artículo 14. El periodo de prueba será estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

Artículo 15. El periodo de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso y sin indemnización alguna por el resto del tiempo pactado; sin embargo, si expirado el periodo de prueba el trabajador continúa al servicio del empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por este solo hecho, los servicios prestados por aquel a este se consideran regulados por las normas generales del contrato de trabajo, desde la iniciación de dicho periodo de prueba.

Artículo 16.

1. El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses.
2. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para dicho contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.
3. Cuando entre el mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato.
4. Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo total exceda de dos (2) meses.
5. Los trabajadores en periodo de prueba gozarán de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley.

CAPÍTULO V

JORNADA ORDINARIA, HORARIO DE TRABAJO Y PERIODOS DE ALIMENTACIÓN

Artículo 17. El horario para el desarrollo de las actividades de La Empresa será el siguiente:

ÁREA ADMINISTRATIVA	
LUNES A JUEVES	7:00 am – 12:00 pm
	1:00 pm – 5:00 pm
VIERNES	7:00 am – 12:00 pm
	12:30 pm – 3:00 pm

ÁREA OPERATIVA	
Los principales turnos en que se presta el servicio de seguridad y vigilancia son los siguientes:	
TURNO 1004	6:00 am – 6:00 pm
TURNO 1005	6:00 pm – 6:00 am
TURNO 1008	Descanso

Parágrafo. Cuando el personal del Área Operativa labore habitualmente los domingos, disfrutarán de un día de descanso compensatorio durante la semana siguiente. La Empresa distribuirá estos descansos de acuerdo con sus necesidades.

Artículo 18. La Empresa, en cumplimiento de lo establecido en la normatividad vigente, mientras tenga a su servicio más de cincuenta (50) trabajadores, les proporcionará dos (2) horas semanales para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Artículo 19. Cuando sea indispensable la disposición de trabajadores de urgencia para la prestación del servicio de seguridad y vigilancia, 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.

1. La Empresa podrá exigir al personal de vigilancia, escolta o supervisores que extiendan su jornada o acudan a un puesto específico de forma imprevista ante eventos:

- a. **Fuerza mayor o caso fortuito**, tales como inundaciones, terremotos, atentados públicos o alteraciones graves del orden público que impidan el traslado de personal.
- b. **Trabajos de urgencia indispensables** como el abandono del puesto por parte del relevo o la inasistencia del trabajador entrante sin previo aviso. Debido al riesgo que representa dejar un puesto desprotegido y desprovisto de seguridad, ello faculta la extensión de urgencia.
- c. **Accidentes graves** entendidos como sucesos imprevistos en el puesto de trabajo que amenacen o pongan en riesgo la vida e integridad personal de los usuarios, así como de los bienes dejados en custodia.

2. **Parámetro de operación y límites laborales:** aunque la urgencia faculta la modificación de los turnos, la disposición del personal deberá ajustarse a la normatividad vigente:

- a. **Excepción al límite de horas extras:** en términos de lo previsto en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, en casos de urgencia el personal podrá laborar más allá del límite legal de horas extras diarias, pero solo durante el tiempo estrictamente necesario para mitigar la emergencia o conseguir el relevo correspondiente.
- b. **Obligación de pago suplementario:** el trabajo ejecutado durante estas contingencias será remunerado en términos de ley.

3. **Protocolo de activación:**

- a. **Cadena de mando:** las personas autorizadas para declarar la contingencia son el Gerente de Administración del Riesgo, el Subgerente de Administración del Riesgo, los Jefes de Riesgos, Jefes de Unidad de Negocio y el Centro de Información Estratégica (CIE).
- b. **Medio de notificación:** la orden de permanencia ante una contingencia o urgencia será notificada mediante llamada telefónica, mensaje de WhatsApp, minuta física o virtual y/o radio de comunicaciones.
- c. **Deber de permanencia:** ante la declaratoria de la contingencia, el trabajador tendrá la obligación de permanecer en su puesto de trabajo hasta recibir una orden diferente o que haga presencia el relevo correspondiente, so pena de incurrir en una falta disciplinaria grave, como es el abandono del puesto de trabajo.

Artículo 20. La Empresa podrá cambiar los horarios señalados a todos sus trabajadores o a parte de ellos, cuando lo considere conveniente, ciñéndose siempre a las disposiciones legales de la jornada máxima de trabajo. En tal evento, el jefe inmediato o el superior jerárquico del trabajador le realizará la comunicación pertinente, con la debida antelación, mediante llamada telefónica, mensaje de WhatsApp, minuta física o virtual y/o radio de comunicaciones.

Artículo 21. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la jornada puede ampliarse de común acuerdo entre las partes en hasta nueve (9) horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de las horas semanales dentro de la jornada ordinaria. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 22. Tratándose del sector de vigilancia y seguridad privada, al cual pertenece la empresa, de conformidad con el artículo 7 de la Ley 1920 de 2018, los trabajadores podrán laborar en jornadas diarias de hasta doce (12) horas, sin que en ningún caso la jornada máxima semanal exceda de sesenta (60) horas, incluidas las horas suplementarias.

Se mantendrá el tope de la jornada ordinaria diaria en ocho (8) horas y la jornada suplementaria podrá extenderse hasta por cuatro (4) horas adicionales por día.

En armonía con la reducción progresiva de la jornada ordinaria prevista en la Ley 2101 de 2021 y conforme a lo aclarado por la Circular Conjunta 0079 de 2023 del Ministerio del Trabajo y la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, todo el tiempo que exceda la jornada ordinaria legal vigente se reconocerá y pagará como trabajo suplementario o de horas extras, con los recargos de ley, respetando siempre los descansos legales.

Artículo 23. Del horario laboral mencionado en este capítulo, quedan exceptuados los siguientes trabajadores:

1. Los menores de edad entre los quince (15) y los diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

Artículo 24. La Empresa no reconocerá horas extras sino cuando expresamente lo exija, en los casos que lo autorice la ley y especialmente cuando se requiere aumentar la jornada por fuerza mayor, por amenazar u ocurrir un accidente o riesgo, o cuando para La Empresa sean indispensable servicios de vigilancia. En tal caso, el trabajo suplementario se remunera con los cargos correspondientes.

Artículo 25. El empleador y el trabajador podrán acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a La Empresa o a secciones de la misma, sin solución de continuidad, durante todos los días de la semana, en los términos del literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana.

En este caso, no habrá lugar al recargo nocturno ni 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 día de descanso remunerado.

Parágrafo. En el evento previsto en el presente artículo, el empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

CAPÍTULO VI

HORAS EXTRAS O TRABAJO NOCTURNO

Artículo 26. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria y, en todo caso, el que exceda de la máxima legal.

Artículo 27. De acuerdo con el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 12 de la Ley 2466 de 2025, el empleador llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique el nombre, la actividad desarrollada y el número de horas laboradas, con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Dicho registro se entregará al trabajador que lo solicite, junto con el soporte que acredite el correspondiente pago, y se aportará ante las autoridades judiciales y administrativas cuando sea requerido.

Conforme al artículo 167A del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025, las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, no podrán exceder, como regla general, de dos (2) horas diarias y doce (12) horas a la semana.

Parágrafo 1. Por pertenecer La Empresa al sector de vigilancia y seguridad privada, de conformidad con el parágrafo del artículo 167A del Código Sustantivo del Trabajo y con el artículo 7 de la Ley 1920 de 2018, su personal se exceptúa del límite general señalado en el inciso anterior. En consecuencia, los trabajadores podrán laborar hasta cuatro (4) horas extras diarias, sin que en ningún caso la jornada total –ordinaria más suplementaria– exceda de sesenta (60) horas a la semana.

Todo el tiempo que supere la jornada ordinaria legal vigente se reconocerá y pagará como trabajo suplementario o de horas extras, con los recargos de ley.

Parágrafo 2. Los adolescentes mayores de quince (15) años y menores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana, y hasta las 6:00 de la tarde.

Parágrafo 3. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana, y hasta las 8:00 de la noche.

Artículo 28. El trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 de la mañana y las 7:00 de la noche.

El trabajo nocturno es el comprendido entre las 7:00 de la noche y las 6:00 de la mañana.

Artículo 29. El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por La Empresa, en cada caso, así: si es diurno, con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno; si es nocturno, con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Artículo 30. El trabajo nocturno será remunerado por La Empresa, en cada caso, con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Artículo 31. Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores, se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularse con ningún otro.

Artículo 32. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno se efectuará, a más tardar, junto con el salario ordinario del periodo siguiente.

Artículo 33. La Empresa solo reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras cuando expresamente lo exija a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 24 de este Reglamento.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

Artículo 34. Serán días de descanso obligatorio, con una duración mínima de veinticuatro (24) horas de acuerdo con la legislación actual y entre tanto no sea modificada por nuevas disposiciones legales, el dominical y los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

01 de enero, 06 de enero, 19 de marzo, 01 de mayo, 29 de junio, 09 de julio, 20 de julio, 07 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 01 de noviembre, 11 de noviembre, 08 de diciembre y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Cuando el descanso remunerado del 06 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 09 de julio, 15 de agosto, 12 de octubre, 01 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, no caigan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que origina para el trabajador laborar en días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso inmediatamente anterior.

Artículo 35. La Empresa solo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores con el salario ordinario de un día que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, y si faltan, lo hayan hecho por justa causa, esto es, por un accidente, enfermedad, calamidad doméstica, fuerza mayor o caso fortuito, o por culpa o disposición del empleador.

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. Así, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos el trabajador hubiera prestado el servicio.

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.

Parágrafo 1. La Empresa no estará obligada a dar el descanso dominical cuando se labore la jornada de treinta y seis (36) horas, la cual se encuentra prevista en el literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 2. La remuneración del descanso en los días festivos de carácter civil o religioso distintos del domingo, se reconocerá de manera íntegra y no estará sujeta a deducción, proporcionalidad ni descuento alguno por faltas o ausencias del trabajador, de conformidad con el artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 51 de 1983.

Lo anterior se entiende sin perjuicio del régimen propio del descanso dominical previsto en los artículos del capítulo VII del presente Reglamento.

Artículo 36. La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso distintos al domingo, señalados en el artículo 34 de este Reglamento, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

Artículo 37. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección.

1. Si opta por el descanso compensatorio, este puede darse en alguna de las siguientes formas:
 - a. En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal de un establecimiento o por turnos.
 - b. Desde el medio día o a las 13:00 horas del domingo, hasta el medio día o a las 13:00 horas del lunes.
2. Si opta por la retribución en dinero, esta se pagará así:
 - a. El trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunera con el recargo legal vigente sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

Conforme al aumento progresivo previsto en la Ley 2466 de 2025, dicho recargo es del ochenta por ciento (80%) a partir 01 de julio de 2025, del noventa por ciento (90%) a partir del 01 de julio de 2026 y del cien por ciento (100%) a partir del 01 de julio de 2027.

- b. Si solo ha laborado parte de la jornada, se remunera con el recargo legal vigente indicado en el numeral anterior sobre el salario ordinario, en proporción al tiempo trabajado.

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

Parágrafo. Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

Artículo 38. Los trabajadores que, habitualmente tengan que trabajar el domingo y en otros días de descanso obligatorio, deben gozar de descansos compensatorios remunerados, sin perjuicio de la retribución en dinero que deben recibir con los recargos legales por el trabajo de aquellos días, excepto en los casos del parágrafo del artículo anterior que no tendrá derecho a la retribución en dinero.

Artículo 39. Valor de la remuneración en descanso dominical u obligatorio:

1. Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado.
2. En el salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

Artículo 40. Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, a destajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

Artículo 41. Las personas que, por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan, no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta y tienen derecho a un descanso compensatorio remunerado, y su trabajo se remunera conforme al artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, con fundamento en la Sentencia C- 710 de 1996.

Artículo 42. En los casos de labores que no puedan ser suspendidas, como los viajes fluviales o marítimos, cuando el personal no pueda tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

Artículo 43. Cuando por motivos de alguna festividad o celebración no contemplada como descanso obligatorio en la ley o en el presente Reglamento, La Empresa suspenda las labores, reconocerá el salario correspondiente a dicho día como si el trabajador hubiera prestado efectivamente sus servicios.

No obstante, dicho salario no será exigible cuando, con anterioridad a la suspensión, exista acuerdo expreso y verificable con los trabajadores o sus representantes para compensar el tiempo no laborado en otro día hábil, o cuando dicha compensación se encuentre prevista en una disposición legal, reglamentaria, Pacto Colectivo, Convención Colectiva de Trabajo o Laudo Arbitral vigente que resulte aplicable.

En estos eventos, el tiempo destinado a la compensación se remunerará como trabajo ordinario y no constituirá trabajo suplementario ni dará lugar al reconocimiento de horas extras, siempre que se realice dentro de los límites legales establecidos para la compensación de tiempo no laborado.

Artículo 44. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, La Empresa debe notificar con anticipación la relación del personal de trabajadores que, por razones del servicio, no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio.

CAPÍTULO VIII DESCANSO ADICIONAL

Artículo 45. Cuando se presente un día festivo que dé origen a los llamados “puentes”, La Empresa, con el fin de permitir un mayor descanso a sus trabajadores y obtener una prestación del servicio más eficiente, podrá disponer la suspensión del trabajo en el día hábil que se interponga entre el festivo y el día de descanso semanal, y su compensación en otro día hábil, de conformidad con el artículo 178 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual faculta dicha compensación cuando esté prevista en el Reglamento. Este trabajo compensatorio se remunerará como jornada ordinaria, sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras y sin que haya lugar al pago de recargo alguno.

La compensación así prevista no afectará, en ningún caso, la remuneración íntegra del día festivo, la jornada máxima legal ni el día de descanso semanal obligatorio del trabajador, los cuales permanecen incólumes.

Artículo 46. La Empresa y el trabajador podrán acordar un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, cuando este último certifique el uso de la bicicleta como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 47. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Artículo 48. La época de vacaciones debe ser señalada por La Empresa a más tardar para dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado, y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

La Empresa tiene que dar a conocer al trabajador la fecha en que le concederá vacaciones, con quince (15) días de anticipación.

Artículo 49. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiese disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación en dinero, se tendrá como base para tal compensación el último salario devengado.

Parágrafo 1. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiese disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá no solo por el año cumplido de servicios, sino proporcionalmente por fracción de año, siempre que esta no sea inferior a seis (6) meses.

Parágrafo 2. En los contratos de trabajo a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

Artículo 50. La Empresa y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se paguen en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables; sin embargo, las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones, hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del presente artículo.

Parágrafo. Queda prohibida la acumulación de vacaciones para los trabajadores menores de dieciocho (18) años, quienes deberán disfrutarlas en su totalidad durante el periodo de vacaciones escolares inmediatamente posterior al cumplimiento del año de trabajo.

Artículo 51. El trabajador de dirección, manejo o confianza que hiciere uso de vacaciones, puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria y previa autorización de La Empresa. No obstante, si La Empresa no acepta el candidato indicado por el trabajador y llama a otra persona a reemplazarlo, cesa la responsabilidad del trabajador que se ausenta en vacaciones.

Artículo 52. La Empresa puede determinar una época fija para las vacaciones simultáneas de todos o una parte de sus trabajadores, y si así lo hiciese, para los que en tal época no llevasen un año de servicio cumplido, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir el año de servicio.

Artículo 53. Durante el periodo de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar las; en consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de 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, sin perjuicio de lo preceptuado en el numeral 1 del artículo 8 del Decreto 617 de 1954, que modificó el artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

CAPÍTULO X PERMISOS O LICENCIAS

Artículo 54. La Empresa concederá al trabajador las licencias remuneradas necesarias en los siguientes casos:

1. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997.
2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
4. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros.
5. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, cuando deban realizarse dentro de la jornada laboral y estén debidamente justificadas.

6. Para la atención de diagnósticos y tratamientos relacionados con endometriosis, cuando sea necesario acudir a controles, procedimientos o tratamientos médicos, conforme lo dispuesto en la Ley 2338 de 2023 y en la Ley 2466 de 2025.

7. Para asistir como acudiente en las obligaciones escolares de sus hijos.

8. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

9. Licencia de luto de acuerdo con el Decreto 2663 de 1950, a la Ley 1280 de 2009 y demás normas concordantes.

10. Licencia de maternidad o paternidad, de acuerdo con la Ley 2114 de 2021 y demás normas que la modifiquen, sustituyan o adicionen.

11. Licencia por el cuidado de la niñez, de acuerdo con la Ley 2174 de 2021 y demás normas que la modifiquen, sustituyan o adicionen.

Artículo 55. Para solicitar alguna de las licencias remuneradas mencionadas en el artículo anterior:

El trabajador debe solicitar la autorización a su superior jerárquico con al menos tres (3) días de anticipación a la fecha requerida, exponiendo el motivo del permiso, salvo en el caso de grave calamidad doméstica, en que el trabajador debe dar aviso dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha en que haya ocurrido.

El número de trabajadores que se ausente en los casos del numeral 4 del artículo 55 del presente Reglamento, no puede ser tal que perjudique la prestación del servicio, a juicio del representante del empleador (jefe inmediato, superior jerárquico, Gerente General).

CAPÍTULO XI

SALARIO, MODALIDADES Y PERIODOS DE PAGO

Artículo 56. Salvo en los casos especiales en que convengan pagos parciales en especie, el salario se cubrirá en dinero o en cheque al trabajador directamente, o en cuenta corriente o de ahorros a su nombre, o a la persona que este autorice expresamente por escrito.

Los pagos se efectuarán a los trabajadores por quincenas vencidas, así:

Personal Administrativo: los días quince (15) y treinta (30) de cada mes.

Personal Operativo: los días cinco (05) y veinte (20) de cada mes.

Parágrafo 1. Si el día de pago coincide con un día no hábil, La Empresa realizará el pago el día hábil bancario inmediatamente anterior.

Parágrafo 2. De todo pago en dinero o en cheque, el trabajador o quien este autorice expresamente para que lo cobre, firmará el comprobante correspondiente, según lo disponga La Empresa, y cuando aquel o la persona que autorice no sepa firmar, lo hará cualquiera de los compañeros de trabajo.

Artículo 57. Cuando se trate de trabajo en equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, La Empresa podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios, comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales. Este pacto de salario uniforme deberá constar por escrito en el contrato individual de trabajo o en otrosí aparte, señalando de manera expresa qué porcentaje o valor del salario está destinado a compensar el recargo nocturno habitual, conforme al artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

El salario uniforme compensa únicamente los recargos por trabajo nocturno y dominical o festivo de carácter ordinario y habitual. En ningún caso absorbe ni promedia el trabajo suplementario o de horas extras que exceda la jornada máxima legal, el cual se liquidará y pagará de forma separada con los recargos de ley, cuando los turnos superen dicha jornada.

Artículo 58. Se denomina jornal, el salario estipulado por días o por horas, y sueldo, el salario estipulado por periodos mayores.

Artículo 59. El pago del salario cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el mes.

Artículo 60. La Empresa pagará el salario mínimo legal mensual vigente que sea obligatorio en cada caso, teniendo en cuenta la actividad desarrollada, la edad del trabajador y el sitio donde preste el servicio.

A los trabajadores que les sea aplicable el salario mínimo, pero que, por razón del servicio contratado o por disposiciones legales, solo estén obligados a trabajar un número de horas inferiores a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, con excepción de la jornada especial de treinta y seis (36) horas prevista en el literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. Cuando un trabajador devenga el salario mínimo legal mensual vigente, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

CAPÍTULO XII

HIGIENE Y SERVICIO MÉDICOS

Artículo 61. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular las que ordene La Empresa, así:

1. El trabajador debe someterse a todas las medidas de higiene que prescriba La Empresa o la Entidad Prestadora de Salud (EPS), en los periodos que estos fijen por medio de su representante.
2. El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene el médico de La Empresa o de la Entidad Prestadora de Salud (EPS), y en caso de que el trabajador se enferme, debe seguir las instrucciones y tratamientos le ordenen.

Artículo 62. El trabajador podrá solicitar los servicios de otros médicos, si los hubiese, o el de la Entidad Prestadora de Salud (EPS), para efectos de control e información.

El trabajador que se niegue sin justa causa a someterse a los exámenes, instrucciones y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga como consecuencia de esa negativa.

Artículo 63. Todo trabajador que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su jefe inmediato dentro del primer día de enfermedad y deberá hacer lo conducente para ser examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede o no continuar con el trabajo.

Si el trabajador no diese el aviso mencionado y no se sometiese a ser examinado por un médico, su falta de asistencia se considerará que es injustificada, para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso y de someterse al examen médico.

Artículo 64. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Prestadora de Salud (EPS) a la que se encuentren afiliados.

Artículo 65. El trabajador que se encuentre afectado por enfermedad que no tenga el carácter de profesional y que, aunque no lo inhabilite para el trabajo, pueda constituir peligro para la salud del personal por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al numeral 15 del literal A del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

Parágrafo – Deber de Reubicación y Readaptación Laboral. Cuando un trabajador presente una afectación de salud, enfermedad crónica o disminución de su capacidad laboral, y las recomendaciones o restricciones médicas emitidas por la EPS, ARL o el médico tratante así lo determinen, La Empresa procurará su reubicación o reincorporación en un puesto de trabajo compatible con sus condiciones de salud, adoptando los ajustes razonables que resulten procedentes, sin disminución del salario ni desmejora de la categoría laboral.

La Empresa dará estricto cumplimiento a las recomendaciones médico-laborales, al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y a las normas sobre estabilidad ocupacional reforzada, conforme al Decreto 1072 de 2015, la Ley 776 de 2002 y la jurisprudencia constitucional aplicable.

El aislamiento provisional previsto en este artículo es una medida sanitaria temporal y no constituye, por sí solo, causal de terminación del contrato de trabajo.

CAPÍTULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 66. Los trabajadores tienen los siguientes deberes generales:

1. Respeto y subordinación para/con sus superiores jerárquicos.
2. Respeto para/con sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía y entendimiento con sus superiores jerárquicos y con sus compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de sus labores.
4. Tener buena conducta en todo sentido y prestar especial colaboración en el mantenimiento del orden moral y disciplinario.
5. Ejecutar los trabajos que les sean encomendados con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Realizar las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior jerárquico y de maneja fundada, comedida y respetuosa.
7. Obrar con veracidad y lealtad en todas las actuaciones y circunstancias.

8. Acatar y cumplir las órdenes, instrucciones y correcciones impartidas en relación con el trabajo y la conducta en general, entendiendo que su finalidad es orientar y perfeccionar el desempeño laboral en su beneficio propio y en el de La Empresa.

9. Permanecer durante la jornada laboral en el lugar donde deba desempeñar sus funciones, sin trasladarse a otras dependencias ni ausentarse de su puesto, salvo que medie orden superior o que las necesidades del servicio así lo requieran.

10. Observar y cumplir rigurosamente las medidas de seguridad y las precauciones que le sean impartidas para el manejo de las armas, herramientas o instrumentos de trabajo.

CAPÍTULO XIV

RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 67. Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del empleador o de sus representantes, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de las armas, vehículos y elementos de trabajo para evitar accidentes.

Artículo 68. En caso de presentarse un accidente de trabajo, el jefe inmediato deberá ordenar la prestación de los primeros auxilios y comunicar el evento al Centro de Información Estratégica (CIE) para que realice el reporte correspondiente ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), e informe al Área de Seguridad y Salud en el Trabajo de La Empresa para el trámite pertinente. Asimismo, deberá adoptar todas las medidas necesarias y razonables para controlar la situación y minimizar las consecuencias del accidente.

Artículo 69. En caso de presentarse un accidente de trabajo, aun cuando sea leve o aparentemente insignificante, el trabajador deberá informarlo de inmediato a su jefe, al Centro de Información Estratégica (CIE) o al representante del empleador que haga sus veces, para que estos procuren la prestación de los primeros auxilios, provean la asistencia médica y el tratamiento oportuno.

CAPÍTULO XV ORDEN JERÁRQUICO DE LA EMPRESA

Artículo 70. Para efectos de autoridad y ordenamiento de La Empresa, la jerarquía será ejercida en la siguiente forma:



Artículo 71. Tienen autoridad y facultad para impartir órdenes en La Empresa, los funcionarios antes mencionados y aquellas personas a quienes el Gerente General otorgue tales atribuciones.

CAPÍTULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

Artículo 72. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que impliquen el empleo de la cerusa, sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos componentes.

Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas o que requieran grandes esfuerzos.

Artículo 73. Queda prohibido someter a trabajos nocturnos a los menores de dieciocho (18) años; no obstante, los mayores de diecisiete (17) y menores de dieciocho (18) años, podrán ser autorizados para trabajar hasta las 8:00 de la noche, siempre que no afecte su asistencia regular al centro educativo ni implique perjuicios para su salud.

Los menores de dieciocho (18) años no podrán trabajar en las actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo, las cuales son prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo:

1. Actividades que los expongan a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente, que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.

3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío), en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas, o trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos Gamma o Beta, y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, *flash*, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, en concordancia con el Decreto 2090 de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial, o con ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinaria peligrosa de uso industrial, agrícola o minero, que pertenezca a la industria metalmecánica, del papel o de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne y molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para su salud y seguridad.

10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas, enfermos por bacterias o virus, o exposición a riesgos biológicos.
11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas o excrementos), secreciones tanto de animales como de humanos, o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
13. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
14. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso

(permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.

15. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos.
16. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
17. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol (clubes, bares, casinos y casas de juego, bien sea en el día o en la noche).
18. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos, tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyados contra muros; en terrenos que, por su conformación o topografía, pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamiento de materiales.
20. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,50 cm).

21. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
22. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía).
23. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
24. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta metros sobre el nivel del mar (3.250 m).
25. Actividades como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos; malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física y psicológica.
26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada, que exijan posturas forzosas como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, con límite máximo de repetitividad de diez (10) ciclos por minuto.

27. Actividades relacionadas con la manipulación de cargas, levantar, transportar, halar y empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas. Se establece lo siguiente para adolescentes entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años:

- Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres.
- Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres.
- El transporte manual está limitado de la siguiente manera: **(i)** Adolescentes de dieciséis (16) y menores de dieciocho (18) años: 20 kg; **(ii)** Adolescentes hombres hasta dieciséis (16) años: 15 kg, adolescentes mujeres hasta dieciséis (16) años: 8 kg.
- Para el transporte en carretas sobre carriles: **(i)** Adolescentes entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años: 500 kg; **(ii)** Adolescentes hombres hasta dieciséis (16) años: 300 kg, adolescentes mujeres hasta dieciséis (16) años: 200 kg.
- Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad: 20 kg.

28. Actividades que los expongan violencias físicas, psicológicas y sexuales.

29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.

30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno y que no

está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.

31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, reparación, mantenimiento, preparación de terreno, excavaciones y demoliciones, y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros y herreristas.

32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales, así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.

33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.

34. Actividades donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de dieciocho (18) años. Se incluye el cuidado de niños, enfermos, personas con discapacidad o actividades en que se desempeñen como niños.

35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos y desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radiactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivas).

36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las quince (15) horas semanales y el trabajo doméstico en hogares de terceros.

Los menores de dieciocho (18) años no serán empleados en trabajos que afecten su moralidad. En especial, les está prohibido el trabajo en casa 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.

CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 74. Son obligaciones especiales de La Empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo disposición en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente. A este efecto, en todo establecimiento que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos establecidos en el Capítulo X de este Reglamento. Asimismo, otorgar permiso a los menores de edad para asistir a la institución educativa y para sus estudios académicos.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la terminación del contrato, una certificación en la que conste el tiempo de servicio, el cargo desempeñado y el salario devengado; igualmente, la respectiva orden para practicarse el examen médico de egreso, así como las certificaciones de los exámenes a los que hubiere sido sometido al ingreso o durante la vigencia de la relación laboral.

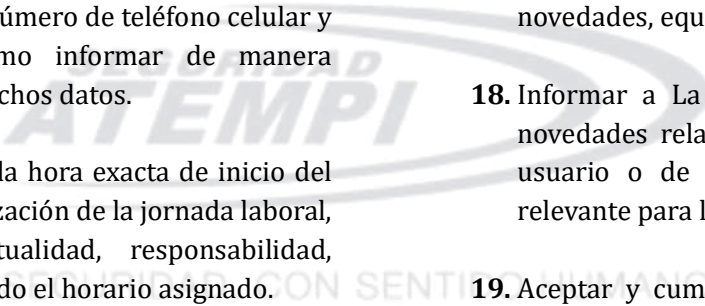
Se considerará que el trabajador elude, dificulta o dilata el examen médico de egreso, cuando habiendo transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro, no se presenta en el centro médico indicado para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios 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.
9. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con los que convive.
10. Cumplir con lo prescrito en el presente Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
11. Afiliar al trabajador al Sistema General de Seguridad Social, conforme a la normatividad vigente.
12. Garantizar el acceso del trabajador menor de dieciocho (18) años a la capacidad laboral, cumpliendo con los requisitos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas aplicables. Asimismo, concederle licencia no remunerada al trabajador menor de edad cuando la actividad escolar así lo requiera, permitiéndole asistir a clases, exámenes o actividades académicas, sin que ello afecte su contrato laboral.

Artículo 75. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor que le haya sido asignada, en los términos estipulados; observar los preceptos del presente Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparten el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2. Guardar absoluta reserva sobre la información a la que tenga acceso con ocasión de sus funciones y abstenerse de comunicarla a terceros sin autorización expresa del empleador, en especial, toda información de carácter confidencial o cuya divulgación pueda generar perjuicios a La Empresa. Sin embargo, ello no impide que denuncie ante las autoridades competentes cualquier delito, infracción legal o violación del contrato de trabajo de la cual tenga conocimiento.
3. Conservar, custodiar y devolver en buen estado, salvo el desgaste natural derivado del uso legítimo, todos los instrumentos, equipos, armamento, radios de comunicación, municiones, baterías y demás elementos que le sean asignados para el desempeño de sus funciones, así como cualquier material o insumo sobrante.
4. Mantener una conducta respetuosa y digna en las relaciones con sus superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y usuarios del servicio, garantizando un ambiente laboral armonioso y profesional.
5. Informar de manera inmediata y oportuna cualquier situación que estime conducente para prevenir daños o perjuicios a La Empresa, a sus bienes, clientes o a la adecuada prestación del servicio.
6. Prestar la colaboración posible y necesaria en caso de siniestro, emergencia o riesgo inminente que pueda afectar o amenazar a las personas, los bienes de La Empresa o del cliente donde presta el servicio.
7. Mantener una adecuada higiene personal, conservar limpio y ordenado el lugar de trabajo y asegurar el aseo, mantenimiento básico y correcta presentación del equipo de trabajo y del armamento asignado.

- 
- 
8. Cumplir estrictamente las medidas preventivas e higiénicas establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de La Empresa, observando las instrucciones orientadas a proteger la salud, integridad personal y la adecuada prestación del servicio.
 9. Acatar con la máxima diligencia y cuidado todas las instrucciones, órdenes y medidas preventivas destinadas a evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, conforme a lo dispuesto por La empresa y por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
 10. Registrar en La Empresa su domicilio, número de teléfono celular y correo electrónico vigentes, así como informar de manera inmediata sobre cualquier cambio en dichos datos.
 11. Presentarse en su puesto de trabajo a la hora exacta de inicio del turno y permanecer en él hasta la finalización de la jornada laboral, prestando sus servicios con puntualidad, responsabilidad, diligencia y total disposición durante todo el horario asignado.
 12. Informar oportunamente cualquier enfermedad o accidente laboral que presente, y cumplir con los exámenes, controles, incapacidades y tratamientos médicos que le sean ordenados por la entidad de salud competente o por La Empresa, conforme a las normas de seguridad y salud en el trabajo.
 13. Asistir y participar de los cursos, capacitaciones, entrenamientos, conferencias, reuniones y demás actividades de formación o actualización que programe o disponga La Empresa.
 14. Acatar, atender y presentarse de manera inmediata y diligente a la revista de supervisión realizada por el personal autorizado de La Empresa.
 15. Reportarse a La Empresa en los tiempos, condiciones y por los medios establecidos para tal fin
 16. Usar el uniforme completo y en condiciones adecuadas, conforme a las disposiciones legales vigentes y a las instrucciones impartidas por La Empresa, garantizando una presentación personal acorde con la naturaleza del servicio de vigilancia y seguridad privada.
 17. Realizar la entrega del puesto de trabajo de manera completa, clara y conforme a los parámetros, procedimientos y protocolos establecidos por La Empresa, dejando constancia de todas las novedades, equipos, documentos y elementos a su cargo.
 18. Informar a La Empresa, antes de finalizar su turno, todas las novedades relacionadas con el personal, armamento, bienes del usuario o de La Empresa, así como cualquier otra situación relevante para la correcta continuidad del servicio.
 19. Aceptar y cumplir los turnos y puestos de trabajo que le sean asignados por La Empresa, atendiendo las necesidades del servicio y las instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos.
 20. Someterse a los exámenes médicos, pruebas de alcoholemia o evaluaciones relacionadas con la aptitud laboral que ordene La Empresa, cuando estas sean necesarias para garantizar la idoneidad, seguridad y correcta prestación del servicio.
 21. Acatar las normas que rigen las empresas de seguridad y vigilancia privada.

22. Atender con diligencia y en los plazos establecidos los requerimientos de La Empresa relacionados con procesos de reseña, carnetización, actualización de datos y demás trámites administrativos similares, aportando de forma completa y oportuna la documentación exigida para cada procedimiento.

23. Mantener una presentación personal adecuada y acorde con los estándares del servicio, conservando el uniforme limpio, completo y en óptimas condiciones, así como cumplir con los requisitos establecidos respecto al corte de cabello, afeitado y uso correcto de los escudos y distintivos asignados para el kepis y la camisa del uniforme.

24. Devolver a La Empresa, al momento de su desvinculación, todos los elementos, equipos, distintivos e instrumentos que le hayan sido entregados para el desempeño de sus funciones, incluidos los uniformes, carnet, escarapelas, escudos, kepis y cualquier otro signo distintivo y elemento asignado.

25. Conducir el vehículo asignado con la debida prudencia y responsabilidad, cumpliendo estrictamente las instrucciones impartidas por La Empresa, así como todas las normas de tránsito y de seguridad en el transporte, a fin de prevenir accidentes, daños, pérdidas o deterioro del vehículo, y garantizar la adecuada prestación del servicio.

26. Cumplir estrictamente durante el desempeño de sus funciones todas las normas de tránsito, de transporte y seguridad vial aplicables.

27. Informar oportunamente a La Empresa sobre cualquier citación, requerimiento o notificación que reciba para comparecer ante autoridades civiles, penales o de tránsito, y asistir puntualmente a las diligencias a las cuales sea convocado.

28. Informar de manera inmediata y oportuna a La Empresa sobre cualquier falla mecánica, anomalía o irregularidad que detecte en el vehículo asignado.

CAPÍTULO XVIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 76. Se prohíbe a La Empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto del salario y prestaciones en dinero que correspondan a los trabajadores, sin autorización previa escrita de estos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. 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.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones para cubrir sus créditos hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
2. Obligar a los trabajadores, en cualquier forma, a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca La Empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
6. Realizar, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir toda clase de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el numeral 7 del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
10. Está prohibido a los padres, tutores o curadores, así como a los empleadores o a sus representantes, autorizar o permitir la ocupación laboral de menores de quince (15) años, salvo las excepciones legales expresamente autorizadas por la Inspección de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el Código de la Infancia y la Adolescencia y las normas concordantes.

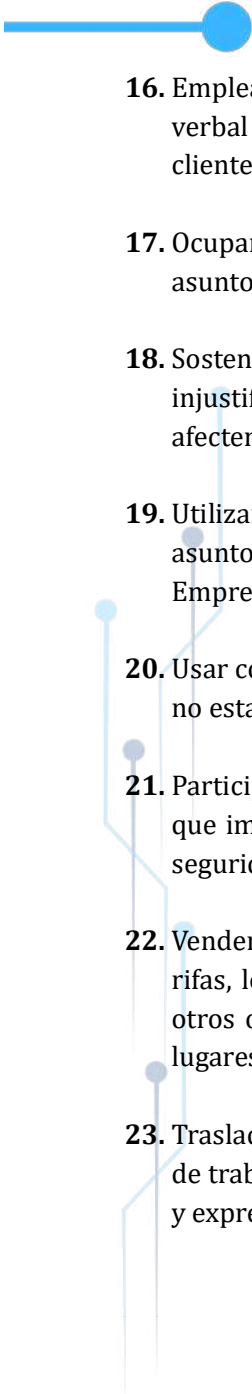
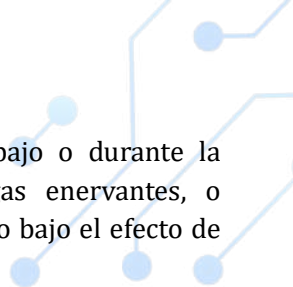
Parágrafo. Se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años, además de lo contemplado en este artículo, lo siguiente:

1. Trasladarlo fuera de su lugar de domicilio cuando ello afecte su integridad, su proceso educativo o su interés superior, sin la autorización de sus padres, representantes legales y de la autoridad administrativa competente, conforme a la ley.
2. Despedir a la trabajadora embarazada menor de dieciocho (18) años, sin la previa autorización del Inspector de Trabajo. El despido que se produzca sin dicha autorización carecerá de efectos jurídicos.
3. Ordenar, permitir o tolerar la ejecución de labores prohibidas para menores de edad, de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 77. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Retirar, apropiarse, disponer o sustraer útiles, materias primas, productos elaborados o cualquier elemento de La Empresa o del cliente donde preste el servicio, sin el permiso correspondiente, así como consumirlas en provecho propio.
2. Presentarse a laborar, ejecutar o continuar el trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de bebidas alcohólicas, narcóticos, sustancias psicoactivas o drogas enervantes, o permanecer en tales condiciones dentro de las instalaciones, dependencias o sitios donde se desarrollen actividades de La Empresa o del usuario.
3. Conservar, portar o mantener armas, municiones o explosivos de cualquier clase en el sitio de trabajo o en las instalaciones de La Empresa, a excepción de las que pueden portar durante la prestación del servicio con autorización legal.

4. Presentarse al puesto de trabajo o iniciar labores después de la hora establecida para el comienzo del turno o de la jornada laboral, sin que medie justa causa debidamente soportada.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin la debida autorización de La Empresa, salvo en los casos de huelga legalmente declarada, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores o promover suspensiones intempestivas de la actividad laboral por fuera de los casos legalmente autorizados; incitar a su declaración o mantenimiento, o participar directa o indirectamente en ellas. Así mismo, suscitar, dirigir o colaborar en actos de perturbación, desorden o disturbios que afecten o perjudiquen el normal funcionamiento de La Empresa.
7. Realizar colectas, rifas, suscripciones, campañas, propagandas o cualquier otra actividad similar dentro de los lugares de trabajo, así como utilizar las carteleras, medios o espacios de La Empresa para fines distintos de los laborales, sin su autorización previa y expresa.
8. Realizar juegos de suerte y azar durante la jornada laboral o dentro de las instalaciones, dependencias o lugares de trabajo de La Empresa.
9. Coartar, impedir, restringir o afectar, por cualquier medio, la libertad de los trabajadores para ejercer o abstenerse de ejercer el derecho al trabajo, así como para afiliarse o no a una organización sindical, permanecer en ella o retirarse de la misma, conforme a la Constitución y la Ley.
10. Destinar, utilizar o permitir el uso de los útiles, armas, herramientas, equipos o vehículos suministrados por La Empresa para fines distintos de aquellos relacionados con el cumplimiento de las funciones y labores propias del trabajo contratado, sin autorización expresa de esta.
11. Ejecutar actos u omisiones que pongan en peligro su seguridad personal, la de sus compañeros de trabajo, superiores o terceros, o que puedan causar daño o perjuicio a máquinas, vehículos, equipos, elementos, edificios, talleres o demás lugares de trabajo.
12. Suspender injustificadamente las labores para conversar o atender asuntos ajenos al trabajo, así como abandonar el puesto de trabajo antes de la finalización de la jornada laboral, sin autorización o causa legal.
13. Negarse injustificadamente a laborar en el turno o puesto de trabajo asignado por La Empresa, cuando dicha asignación obedezca a necesidades del servicio, se realice conforme a la ley, al contrato de trabajo y no implique desmejoramiento de las condiciones laborales ni vulneración de derechos fundamentales.
14. Sostener durante la jornada laboral discusiones o conversaciones ajenas a las funciones asignadas que, de manera injustificada, interfieran con la prestación del servicio, generen conflictos, alteren el orden laboral o afecten la convivencia y el respeto en el lugar de trabajo.
15. Provocar altercados, riñas o enfrentamientos, en cualquier forma o modalidad, dentro de las instalaciones de La Empresa o en los puestos de trabajo.

- 
- 
- 16.** Emplear vocabulario soez, ofensivo o irrespetuoso, o dar mal trato verbal o físico a compañeros de trabajo, superiores, usuarios, clientes o demás personas relacionadas con la actividad laboral.
- 17.** Ocuparse injustificadamente durante el tiempo de servicio en asuntos ajenos a las funciones propias del cargo.
- 18.** Sostener reuniones o conversaciones ajenas al servicio, de manera injustificada, en el área de portería o en los puntos de trabajo, que afecten el normal desarrollo de las labores.
- 19.** Utilizar los teléfonos asignados para la prestación del servicio para asuntos particulares, sin justificación ni autorización de La Empresa.
- 20.** Usar con el uniforme institucional prendas, accesorios o elementos no establecidos ni autorizados por La Empresa.
- 21.** Participar en juegos, bromas físicas, forcejeos o conductas similares que impliquen contacto corporal y que puedan poner en riesgo la seguridad, integridad y convivencia en el lugar de trabajo.
- 22.** Vender, distribuir o comercializar, en cualquier forma, mercancías, rifas, loterías, chances, realizar juegos de azar o apostar dinero u otros objetos dentro de las instalaciones de La Empresa o en los lugares de trabajo.
- 23.** Trasladarse injustificadamente de una sección a otra o a un puesto de trabajo diferente al asignado, sin contar con autorización previa y expresa del superior jerárquico.
- 24.** Ingerir bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo o durante la jornada laboral, consumir narcóticos o drogas enervantes, o presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo el efecto de dichas sustancias alucinógenas.
- 25.** Realizar préstamos de dinero con otros trabajadores, subordinados o con el personal del cliente, con fines lucrativos o de beneficio económico personal.
- 26.** Dormir o permanecer en estado de somnolencia durante la prestación del servicio.
- 27.** Reemplazar, asumir o ejecutar las funciones asignadas a otro trabajador, sin contar con la autorización previa y expresa del superior jerárquico competente, salvo en situaciones de emergencia debidamente justificadas.
- 28.** Ejecutar trabajo suplementario o de horas extras, o laborar por fuera de la jornada ordinaria sin la autorización previa y expresa de La Empresa o del superior jerárquico competente, salvo en los casos de urgencia debidamente justificados.
- 29.** Incitar, promover o inducir a otros trabajadores para que desconozcan, incumplan o desacaten órdenes legítimas impartidas por sus superiores jerárquicos o jefes inmediatos, siempre que dichas órdenes se encuentren ajustadas a la ley, al contrato de trabajo y al presente Reglamento.
- 30.** Realizar reuniones en las instalaciones de La Empresa o en los sitios de trabajo sin la autorización previa y expresa de La Empresa o del superior jerárquico competente.
- 

- 31.** Adulterar, modificar o alterar los registros, tarjetas o sistemas de control de entrada y salida; marcar o registrar el ingreso o retiro en nombre de otro trabajador, o presionar, inducir o solicitar a la persona encargada del control que realice cambios indebidos en dichos registros de tiempo.
- 32.** Limpiar, engrasar, intervenir, reparar o realizar mantenimiento a máquinas, armas o equipos que se encuentren en funcionamiento o movimiento, así como manipular aquellos que no le hayan sido asignados o para los cuales no esté debidamente autorizado ni capacitado.
- 33.** Demorar injustificadamente la presentación de las cuentas, soportes o informes correspondientes, así como la devolución o reembolso de las sumas de dinero recibidas para gastos, manejo de fondos o por concepto de ingresos de La Empresa.
- 34.** Cuando el trabajador ocupe viviendas o inmuebles de propiedad de La Empresa o de los usuarios asignados para la prestación del servicio, no podrá permitir que habiten, permanezcan o pernocten en ellos personas distintas a aquellas expresamente autorizadas por La Empresa o por el usuario, según corresponda.
- 35.** No informar de manera oportuna y por los medios establecidos por La Empresa las inasistencias al trabajo, cualquiera sea su causa.
- 36.** Fumar dentro del vehículo asignado para la prestación del servicio, así como en las instalaciones de La Empresa o en el puesto de trabajo, cualquiera que sea su ubicación.

- 37.** Negarse a exhibir o entregar cuando le sea solicitado por La Empresa o por autoridad competente, el carnet institucional o documento de identificación, o permitir que otra persona haga uso de este o utilizar el de otro trabajador, así como alterarlo, adulterarlo o realizarle enmendaduras.
- 38.** Mantener en condiciones de suciedad, desorden o inadecuado almacenamiento el sitio de trabajo, así como las armas, máquinas, equipos o herramientas que le hayan sido asignados.
- 39.** Presentarse al trabajo o permanecer en el mismo en condiciones de falta de aseo personal o higiene inadecuada que afecten la salud, la seguridad, la adecuada prestación del servicio o la imagen de La Empresa.
- 40.** Portar el uniforme institucional con inadecuada presentación personal, incluyendo su uso en mal estado, sucio, incompleto o en condiciones que afecten la imagen de La Empresa y la correcta prestación del servicio.
- 41.** No utilizar los elementos de seguridad, protección personal, aseo e higiene que le hayan sido suministrados o indicados por La Empresa, de conformidad con el cargo, oficio o funciones que desempeñe y con las normas del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- 42.** Negarse, sin causa justificada, a laborar en tiempo suplementario u horas extras cuando sea requerido para atender situaciones de emergencia, contingencia operativa, relevo imprevisto, riesgos a la seguridad, protección de personas, bienes o instalaciones, o para garantizar la continuidad del servicio de vigilancia y seguridad privada.

43. Cometer errores, actos negligentes o imprudentes en el manejo de productos, vehículos, armas, equipos o instrumentos de trabajo asignados que generen o puedan generar peligro común o riesgo para las personas, bienes, instalaciones o que afecten la adecuada prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada.
44. Retirarse o abandonar el sitio o puesto de trabajo antes de que se haga presente el trabajador designado para recibir el turno, o antes de ser debidamente relevado, sin contar con la autorización previa y expresa del superior jerárquico competente.
45. Cambiar o modificar el turno de trabajo sin autorización previa y expresa de La Empresa o del superior jerárquico competente.
46. Conducir el vehículo asignado para la prestación del servicio en estado de embriaguez, bajo la influencia de bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas, narcóticos o drogas enervantes, o en condiciones que afecten la capacidad física o mental para la conducción segura.
47. Autorizar, permitir o facilitar que personas ajenas a La Empresa o que no estén debidamente autorizadas, conduzcan, movilicen o hagan uso del vehículo asignado para la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada.
48. Cometer faltas disciplinarias dentro o fuera del servicio que afecten de manera directa la idoneidad, confianza, imagen institucional, la seguridad, la prestación del servicio de vigilancia o que comprometan gravemente a La Empresa, a los usuarios o a terceros.

49. Actuar con negligencia, descuido, desatención o falta de diligencia en el cumplimiento de las funciones asignadas, o ejecutar las labores con actitud renuente o sin el compromiso mínimo requerido, cuando dichas conductas afecten la adecuada prestación del servicio, la seguridad de personas o bienes, o el cumplimiento de los procedimientos operativos establecidos por La Empresa.
50. Permitir, tolerar o no impedir, por acción u omisión, la violación del presente Reglamento, de las órdenes legítimas impartidas por La Empresa o de los procedimientos operativos, cuando por razón de su cargo, funciones o autoridad esté obligado a hacerlos cumplir.
51. Ejecutar actos dentro o fuera del servicio que afecten la buena imagen, el prestigio, la confianza, credibilidad o la reputación de La Empresa ante los usuarios, clientes, autoridades o terceros, siempre que dichas conductas guarden relación con la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada, o comprometan la responsabilidad, seguridad o el buen nombre de la organización.
52. Desacatar, incumplir o desatender las instrucciones, directrices u órdenes legítimas y claras relacionadas con la prestación del servicio, impartidas por las directivas o representantes autorizados de La Empresa en el lugar donde se esté prestando el servicio.
53. Sustraer, apropiarse indebidamente, dañar, destruir o permitir la pérdida de bienes, elementos o valores pertenecientes a los usuarios del servicio de vigilancia y seguridad privada y que estén bajo su custodia o responsabilidad, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

54. Ejercer actos de violencia física, verbal o psicológica, así como incurrir en maltrato, agresión, amenazas, insultos o comportamientos irrespetuosos contra compañeros de trabajo, superiores, subalternos, personal de la empresa usuaria del servicio de vigilancia, clientes o terceros, con ocasión de la prestación del servicio.
55. Divulgar, suministrar, revelar o poner en conocimiento de personas no autorizadas información confidencial, reservada o sensible de La Empresa o de los usuarios de los servicios de vigilancia y seguridad privada.
56. Permitir, facilitar, tolerar o coadyuvar, por acción u omisión, en cualquier forma, a la sustracción, apropiación indebida, fraude o pérdida de bienes, valores o recursos, en perjuicio de la entidad, persona o instalación que se encuentre bajo su vigilancia o custodia.
57. Dar información falsa, incompleta o engañosa, mentir u ocultar la verdad a los superiores jerárquicos, jefes inmediatos o al personal directivo de La Empresa o del cliente al cual se encuentre asignado para prestar el servicio de vigilancia y seguridad privada.
58. Abstenerse de informar a sus superiores sobre intentos de sustracción o violación de los reglamentos que llegue a conocer en el lugar de trabajo.
59. Incumplir el deber de elaborar, registrar o entregar cualquiera de los reportes, novedades o informes operativos exigidos por La Empresa o por la normatividad vigente.
60. Negarse a atender, permitir o colaborar con la revista de supervisión realizada por el personal autorizado de La Empresa.

61. Entregar, permitir o facilitar la entrega del puesto de trabajo a personas que no se encuentren en condiciones aptas para laborar, especialmente cuando se encuentren bajo efectos de bebidas alcohólicas, narcóticos, sustancias psicoactivas o drogas enervantes.
62. Negarse a la práctica de exámenes médicos, pruebas de alcoholemia o cualquier evaluación física o toxicológica ordenada por La Empresa, sus representantes autorizados o los superiores jerárquicos, cuando estas sean necesarias para garantizar la aptitud y seguridad en la prestación del servicio.

CAPÍTULO XIX

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 78. Conforme al procedimiento disciplinario interno y a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, se establecen las siguientes clases de faltas y las sanciones aplicables, según su gravedad:

1. Si no se evidencia la existencia de una falta, se ordenará el archivo del expediente.
2. Si no se configura una falta disciplinaria, pero La Empresa considera pertinente reiterar o recordar obligaciones laborales al trabajador, se procederá con la emisión de un memorando.
3. Si La Empresa determina la existencia de una falta leve, se impondrá al trabajador un llamado de atención escrito.
4. Si se comprueba la existencia de una falta grave, La Empresa podrá imponer al trabajador la suspensión del contrato de trabajo, por un término no mayor a ocho (8) días, de acuerdo con la gravedad de la conducta y las circunstancias particulares del caso, por primera vez.

De la segunda vez en adelante, la suspensión del contrato de trabajo podrá ser hasta por dos (2) meses.

5. Si se compruebe la existencia de una falta grave constitutiva de una justa causa, La Empresa podrá dar por terminado el contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en la ley y en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo. La Empresa no podrá imponer sanciones disciplinarias distintas a aquellas expresamente previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, Pacto Colectivo, Convención Colectiva, Laudo Arbitral o en el contrato individual de trabajo.

Artículo 79 – Procedimiento Disciplinario. En desarrollo del derecho a la defensa y al debido proceso, toda actuación disciplinaria adelantada por La Empresa se sujetará al siguiente procedimiento:

En garantía del debido proceso y del derecho de contradicción, la citación a la Diligencia de Descargos se hará por escrito y contendrá, como mínimo:

- a. La identificación clara y concreta de los hechos imputados.
- b. Las disposiciones del Reglamento o del contrato presuntamente infringidas.
- c. La indicación de las pruebas en que se fundamenta la imputación y el traslado de estas a disposición del trabajador
- d. La fecha, hora y lugar de la Diligencia de Descargos.

El trabajador tendrá derecho a conocer el expediente, a controvertir y aportar pruebas, a solicitar su práctica y a ser asistido conforme a lo previsto en este Reglamento, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, y de las Sentencias C- 593 de 2014 y SU- 449 de 2020 de la Corte Constitucional.

A. Procedimiento Disciplinario a Personal Beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo:

1. La Empresa deberá escuchar al trabajador en Diligencia de Descargos, durante la cual podrá ser asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, si a bien lo tiene.

La Diligencia de Descargos será citada por La Empresa con no menos de cinco (5) días hábiles de antelación, conforme lo previsto en el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

Al trabajador se le hará entrega de una copia del Acta de la Diligencia de Descargos.

2. Cuando la falta revista especial gravedad, La Empresa podrá separar al trabajador del servicio, mientras se adelantan los trámites de presentación de descargos y si la decisión es favorable al trabajador, los días durante los cuales estuvo separado del servicio le serán reconocidos o imputados a la suspensión disciplinaria que llegue a imponerse en lugar del despido.
3. Cuando el cargo que se le impute al trabajador no sea especialmente grave y se presuma que la sanción disciplinaria a la cual da lugar no es superior a tres (3) días de suspensión, podrá obviarse la Diligencia de Descargos, dándole oportunidad al trabajador de diligenciar y hacer llegar al área encargada de La Empresa un Formulario Especial para Diligencia de Descargos, en el término de tres (3) días hábiles contados a partir de la entrega de dicho Formulario. Los representantes de la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador podrán asistirlo en el diligenciamiento del Formulario antes mencionado.

4. En los casos de faltas disciplinarias cuya sanción sea superior a los tres (3) días de suspensión, el trabajador tendrá tres (3) días hábiles para interponer el Recurso de Apelación ante el superior de quien impuso la sanción y este, a su vez, tendrá ocho (8) días calendario para resolver.
5. Cuando los trabajadores de zona rural que residan en campamentos sean sancionados con suspensiones del servicio, dicha sanción se hará en los días anteriores o posteriores contiguos al descanso compensatorio.
6. En todo caso, La Empresa tendrá siete (7) días hábiles después de ocurrida la falta para citar a Diligencia de Descargos al trabajador que labore en el municipio de Medellín y su Área Metropolitana. Una vez escuchado el trabajador en la Diligencia de Descargos, en el evento en que sea procedente la aplicación de alguna sanción, deberá notificarse dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a dicha Diligencia.

Si el trabajador labora en zona rural, ambos términos se aumentarán en ocho (8) días hábiles más.

B. Procedimiento Disciplinario a Personal Beneficiario del Pacto Colectivo de Trabajo:

1. Antes de aplicar una sanción disciplinaria o de proceder con la terminación del contrato de trabajo por justa causa, La Empresa deberá escuchar al trabajador en Diligencia de Descargos, durante la cual podrá ser asistido por dos (2) compañeros de trabajo, si a bien lo tiene. La Diligencia será citada por La Empresa con no menos de cinco (5) días hábiles de antelación.

Al trabajador se le hará entrega de una copia del Acta de Descargos respectiva.

2. Cuando la falta revista especial gravedad, La Empresa podrá separar al trabajador del servicio mientras se adelantan los trámites de presentación de descargos y si la decisión después de la presentación de los descargos es favorable al trabajador, los días durante los cuales estuvo desvinculado le serán reconocidos o le serán imputados a la suspensión disciplinaria que llegue a imponerse en lugar del despido.
3. Cuando el cargo que se le impute al trabajador no sea especialmente grave y se presuma que la sanción disciplinaria a la cual da lugar no es superior a tres (3) días de suspensión, podrá obviarse la Diligencia de presentación de Descargos, dándole oportunidad al trabajador, con antelación, de diligenciar y hacer llegar al área encargada de La Empresa un Formulario Especial para Diligencia de Descargos, en el término de tres (3) días hábiles contados a partir de la entrega de dicho Formulario.
4. En los casos de faltas disciplinarias cuya sanción sea superior a tres (3) días de suspensión, el trabajador tendrá tres (3) días hábiles para interponer el Recurso de Apelación ante el superior de quien impuso la sanción, y este tendrá ocho (8) días calendario para resolver.
5. Cuando los trabajadores de zona rural que residan en campamentos sean sancionados con suspensión del servicio, dicha sanción se hará en los días anteriores o posteriores contiguos al descanso compensatorio del trabajador.
6. En todo caso, La Empresa tendrá nueve (9) días hábiles después de ocurrida la falta para citar a Diligencia de Descargos al trabajador que labore en el municipio de Medellín y su Área Metropolitana.

Una vez escuchado el trabajador en la Diligencia de Descargos, en el caso en que sea procedente la aplicación de alguna sanción, deberá notificarse dentro de los siete (7) días hábiles siguientes a dicha Diligencia.

Ambos términos se aumentarán en ocho (8) días hábiles más si el trabajador labora en zona rural.

Cuando en razón a la naturaleza propia de la falta, La Empresa no haya podido tener conocimiento de la misma al momento de su ocurrencia, el término a que se alude en este numeral para citar a Diligencia de Descargos al trabajador, se contará a partir del conocimiento que tuvo La Empresa de la comisión de la falta.

Artículo 80. Si el trabajador citado no se presenta a la Diligencia de Descargos en la fecha y hora señaladas, sin justificación válida y comprobable, La Empresa dejará constancia de su inasistencia y quedará facultada para continuar con el proceso disciplinario y adoptar la decisión que corresponda, con base en las pruebas que obren en el expediente. La inasistencia del trabajador no se entenderá, en ningún caso, como aceptación de la falta, confesión ni reconocimiento de responsabilidad; la existencia de la falta y la responsabilidad del trabajador deberán acreditarse, en todo caso, con las pruebas recaudadas, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y la presunción de inocencia.

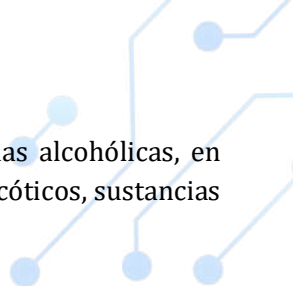
CAPÍTULO XX

TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA

Artículo 81. Constituyen justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo, sin responsabilidad para la parte que la invoca, las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, así como aquellas previstas en los contratos individuales de trabajo, en las Convenciones Colectivas, Pactos Colectivos, Laudos Arbitrales y en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

A. Por Parte de La Empresa: para los efectos del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, se califican las siguientes faltas como graves, entendidas como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, además de aquellas que tengan tal carácter de manera general:

1. Cuando el trabajador, en el marco de la prestación de servicios a un cliente de La Empresa, incurra en conductas que afecten la adecuada ejecución del servicio contratado y que, de forma razonada y debidamente justificada, den lugar a la solicitud del cliente de su retiro, relevo o traslado del dispositivo; circunstancia que será valorada por La Empresa, conforme al presente Reglamento.
2. Hacer peligroso el lugar de trabajo por incumplir las normas de seguridad e higiene; negarse a someterse a los exámenes médicos o de salud ordenados por las autoridades, por La Empresa o por la Entidad Prestadora de Salud (EPS) a la que el trabajador se encuentre afiliado, o no utilizar los implementos entregados para la prevención de accidentes y enfermedades laborales.
3. Fumar en las instalaciones de La Empresa, dentro de los vehículos asignados o en los puestos de trabajo, durante el desarrollo de la jornada laboral, o en cualquier área donde esté expresamente prohibido.

- 
- 
4. Dormir en las instalaciones de La Empresa o en el puesto de trabajo, durante el desarrollo de la jornada laboral.
5. La no asistencia puntual al trabajo sin excusa válida a juicio de La Empresa, en dos (2) o más ocasiones dentro de un periodo de treinta (30) días calendario.
6. Reincidir en dos (2) o más ocasiones en la comisión de violaciones leves a las obligaciones o prohibiciones contractuales, legales o reglamentarias.
7. Operar o utilizar máquinas, vehículos, armas, herramientas o cualquier equipo no asignado para la prestación del servicio, cuando de ello se derive un perjuicio para La Empresa o para el usuario.
8. Dañar, averiar o extraviar, ya sea de forma intencional o por descuido, las edificaciones, materiales, equipos, herramientas, vehículos o cualquier otro elemento perteneciente a La Empresa o al usuario.
9. Abandonar el puesto o sitio de trabajo sin la autorización previa de los superiores jerárquicos, aun cuando se trate de la primera vez.
10. Toda violación de las reglamentaciones prescritas o que se prescriban por La Empresa para el uso de carteleras, herramientas, equipos de trabajo, elementos de protección y seguridad, así como de las instalaciones deportivas, puestos de trabajo o similares.
11. Ingerir bebidas alcohólicas o consumir narcóticos, sustancias psicoactivas o drogas enervantes durante la jornada laboral o mientras permanezca en las instalaciones de La Empresa, vehículos asignados o puestos de trabajo.
12. Presentarse a laborar bajo los efectos de bebidas alcohólicas, en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, sustancias psicoactivas o drogas enervantes.
13. Negarse sin justa causa a cumplir las órdenes impartidas por el superior jerárquico, siempre que estas no vulneren la dignidad del trabajador ni contravengan la ley, así como agredirlo de palabra o de hecho, o faltarle al respeto por cualquier medio o en cualquier circunstancia.
14. Atemorizar, coaccionar, intimidar o ejercer cualquier forma de presión indebida sobre los compañeros de trabajo dentro de las instalaciones de La Empresa, del usuario o en el sitio de prestación del servicio, así como faltarles al respeto mediante actos, expresiones, palabras insultantes o cualquier otra manifestación que afecte su dignidad o el ambiente laboral.
15. Incurrir en cualquier otra conducta que, por su gravedad, implique la violación de obligaciones o prohibiciones laborales o prescripciones de orden establecidas en la Ley, Reglamento Interno de Trabajo, Convención Colectiva, Pacto Colectivo o en el Laudo Arbitral, según corresponda.
16. Adulterar, modificar, manipular o alterar las tarjetas, registros o sistemas de control de entrada y salida, así como registrar o marcar la asistencia en nombre de otros trabajadores.
17. Provocar, liderar, participar o colaborar en disturbios, alteraciones del orden o cualquier acción que afecte o interrumpa el normal funcionamiento de La Empresa, la prestación del servicio o la seguridad de las personas y bienes bajo responsabilidad institucional.
- 

18. Permitir que otro trabajador o cualquier persona ajena a La Empresa utilice su carnet de identificación, así como usar un carnet que no le corresponda o alterar, modificar o realizar cualquier enmienda en el carnet propio o ajeno.

19. Contribuir a generar condiciones que hagan peligroso el lugar de trabajo, poniendo en riesgo la seguridad, integridad física o la salud de los trabajadores, usuarios o bienes a cargo de La Empresa.

20. Causar por descuido o falta de diligencia daños materiales a edificaciones, obras, máquinas, vehículos, equipos, herramientas, materias primas, mercancías, instrumentos o cualquier otro bien relacionado con el trabajo y cuya integridad esté bajo responsabilidad del trabajador.

21. Todo descuido en el desempeño de las funciones que afecte o pueda afectar la seguridad personal, de terceros, de los usuarios del servicio, así como la integridad de máquinas, equipos, armas, mercancías, instalaciones o cualquier otro bien bajo responsabilidad de La Empresa.

22. Distribuir, entregar o difundir material escrito, impreso, digital o de cualquier otra naturaleza dentro de las instalaciones de La Empresa o en el sitio de trabajo, sin la autorización previa de La Empresa o sus representantes.

23. Hacer afirmaciones falsas, malintencionadas o sin fundamento sobre La Empresa, sus directivos, trabajadores, usuarios del servicio o sobre sus bienes, productos o mercancías, cuando dichas manifestaciones atenten contra la honra, el buen nombre, la reputación institucional o afecten el normal funcionamiento de la organización.

24. Negarse a mostrar el carnet de identificación o rehusarse a entregarlo cuando sea requerido por superiores jerárquicos o por la autoridad competente.

25. Exhibir, entregar o permitir el acceso, sin la debida autorización, a documentos, facturas, libros, herramientas, armas, equipos u otros elementos pertenecientes a La Empresa o al usuario.

26. Falsificar, adulterar, manipular o alterar documentos, registros, soportes o cualquier información perteneciente a La empresa o al usuario, con el propósito de causar perjuicio, inducir a error o utilizarlos en su contra.

27. Dejar el vehículo, las herramientas, armas, equipos o cualquier otro elemento asignado en lugares distintos a los autorizados para su almacenamiento o custodia, o entregarlos sin contar con la orden o autorización correspondiente.

28. Leer durante la jornada laboral material o asuntos ajenos a las funciones propias del cargo.

29. La falta total al trabajo durante el turno asignado, sin una excusa válida a juicio de La Empresa, aun cuando se trate de la primera vez.

30. Conducir o maniobrar vehículos de La Empresa sin la autorización expresa de un superior jerárquico facultado para otorgarla, aun cuando se trate de la primera vez, o permitir que personas no autorizadas conduzcan, operen o movilen el vehículo asignado para el servicio, sin la aprobación previa y expresa del representante autorizado de La Empresa.

31. Manipular armas de La Empresa o permitir que terceros lo hagan, sin contar con la autorización expresa y previa de un representante de esta.

32. Retener, apropiarse o disponer, de manera directa o indirecta, de dineros entregados por los clientes como pago de servicios o productos de La Empresa, aun cuando se trate de la primera vez.
33. No pagar a La Empresa el valor de los siniestros cuando el trabajador haya sido declarado responsable de los mismos mediante decisión de las autoridades de tránsito, civiles o penales.
34. Negarse a asistir, sin causa justificada, a las citaciones que le formulen las autoridades de tránsito, civiles o penales, en relación con el servicio.
35. Omitir el informe oportuno y veraz de la información relacionada con accidentes de tránsito, choques o incidentes en los que se vea involucrado el vehículo asignado por La Empresa.
36. Omitir el informe oportuno y veraz sobre la pérdida del arma de dotación asignada.
37. No mantener vigentes las licencias, permisos o documentos exigidos por las autoridades de tránsito para la conducción de vehículos automotores en la categoría correspondiente.
38. Incumplir de manera reiterada y sistemática con la obligación de reportarse en los términos y por los medios establecidos por La Empresa, cuando dicha omisión genere o pueda generar perjuicios operativos, administrativos o de seguridad para la organización.

B. Por Parte del Trabajador:

1. Haber sido inducido a error o engaño por parte de La Empresa respecto de las condiciones de trabajo.

2. Que La Empresa, sus representantes, parientes o dependientes, con su consentimiento o tolerancia, inflijan al trabajador o a los miembros de su familia actos de violencia, malos tratos o amenazas graves, ya sea dentro o fuera del lugar de prestación del servicio.
3. Que La Empresa o sus representantes induzcan, presionen o pretendan obligar al trabajador a cometer un acto ilícito o a realizar conductas contrarias a sus convicciones políticas o religiosas.
4. La ocurrencia de circunstancias no previsibles al momento de la celebración del contrato de trabajo que comprometan gravemente la seguridad o la salud del trabajador, cuando La Empresa, pese a conocerlas, no adopte oportunamente las medidas correctivas, preventivas o de mitigación exigidas por la ley.
5. Todo perjuicio causado de forma dolosa por La Empresa al trabajador, durante el desarrollo de la relación laboral o con ocasión de la prestación del servicio, que afecte sus derechos, su dignidad, integridad o sus condiciones laborales.
6. El incumplimiento grave, reiterado y sin justificación válida por parte de La Empresa de las obligaciones legales o contractuales que rigen la relación laboral.
7. La exigencia injustificada de La Empresa de la prestación de un servicio distinto o en lugares diferentes a los establecidos en el contrato de trabajo.
8. La violación grave y debidamente comprobada por parte de La Empresa de las obligaciones o prohibiciones establecidas en los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o de aquellas calificadas expresamente como graves en Pactos Colectivos, Convenciones Colectivas, Laudos Arbitrales, contratos individuales o en el Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo. La parte que decida dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo deberá comunicar a la otra, de manera expresa y en el momento de la extinción del vínculo laboral, la causal o los motivos que fundamentan dicha decisión. Con posterioridad, no podrán alegarse causales o motivos distintos a los inicialmente invocados.

Artículo 82. En todo contrato de trabajo se entiende incorporada la condición resolutoria por incumplimiento de las obligaciones pactadas, con la correspondiente indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Dicha indemnización comprenderá, tanto el daño emergente como el lucro cesante, conforme a la ley.

En los eventos de terminación unilateral del contrato de trabajo sin la existencia de justa causa debidamente comprobada por parte de La Empresa, o cuando esta dé lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas previstas en la ley, La Empresa deberá reconocer y pagar al trabajador la indemnización a que haya lugar, en los términos y cuantías establecidas en el artículo 6 de la Ley 50 de 1990, o en las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

CAPÍTULO XXI

ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

Artículo 83 – Definición de Acoso Laboral. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte del empleador, un superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno, que tenga por finalidad o efecto infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del trabajador, conforme a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006.

Artículo 84 – Modalidades de Acoso Laboral. El acoso laboral puede manifestarse, entre otras, bajo las siguientes modalidades:

- 1. Maltrato Laboral:** actos de violencia contra la integridad física o moral del trabajador, expresiones verbales injuriosas, amenazas, burlas o comportamientos que atenten contra su dignidad.
- 2. Persecución Laboral:** conductas reiteradas orientadas a inducir la renuncia del trabajador mediante descalificación permanente, imposición injustificada de cargas excesivas de trabajo o cambios arbitrarios de horario o funciones.
- 3. Discriminación Laboral:** trato diferenciado injustificado por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, origen étnico o nacional, raza, credo, opinión política, edad, discapacidad u otra condición constitucional o legalmente protegida.
- 4. Entorpecimiento Laboral:** acciones destinadas a obstaculizar el cumplimiento de las funciones del trabajador, tales como ocultamiento, destrucción o retención de documentación, herramientas, insumos o información necesaria para el desempeño del cargo.
- 5. Inequidad Laboral:** asignación de funciones degradantes, ajenas o manifiestamente desproporcionadas frente al cargo, con ánimo de menosprecio o desvalorización del trabajador.
- 6. Desprotección Laboral:** impartir órdenes o efectuar asignaciones que expongan al trabajador a riesgos para su seguridad o salud, desconociendo las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Artículo 85 – Conductas que No Constituyen Acoso Laboral. No constituyen acoso laboral, siempre que se ejerzan de manera razonable, objetiva, proporcional y respetuosa:

1. El ejercicio legítimo de la potestad disciplinaria del empleador, con observancia del debido proceso.
2. La exigencia del cumplimiento de deberes, órdenes, protocolos y estándares operativos propios del servicio de vigilancia y seguridad privada.
3. La evaluación objetiva, periódica y sustentada del desempeño laboral.
4. La adopción de decisiones organizativas necesarias para garantizar la continuidad, eficiencia y seguridad del servicio.

Artículo 86 – Comité de Convivencia Laboral. La Empresa contará con un Comité de Convivencia Laboral conformado y en funcionamiento, de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, como instancia preventiva, confidencial y conciliatoria para la gestión de quejas relacionadas con acoso laboral.

Artículo 87. Toda queja por presunto acoso laboral será tramitada mediante el procedimiento preventivo interno del Comité de Convivencia Laboral, garantizando la confidencialidad, imparcialidad y el debido proceso, en un término máximo de sesenta y cinco (65) días calendario para su gestión, sin perjuicio de las acciones administrativas o judiciales a que haya lugar.

Artículo 88 – Procedimiento para la Atención de Quejas por Acoso Laboral. Todo trabajador que se considere afectado o presunta víctima de una conducta de acoso laboral, bajo cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 84 del presente Reglamento, podrá solicitar la intervención del Comité de Convivencia Laboral, con el propósito de prevenir, corregir y superar la situación denunciada.

El procedimiento para la atención de presuntas conductas de acoso laboral se desarrollará conforme a las siguientes etapas:

1. La persona presuntamente afectada deberá presentar una queja formal y escrita ante el Comité de Convivencia Laboral, en la cual describirá de manera clara los hechos que fundamentan su inconformidad y adjuntará, si las tiene, las pruebas que pretenda hacer valer.
2. El Comité de Convivencia Laboral, en sesión formal, evaluará los hechos expuestos en la queja, con el fin de verificar si estos, en principio, podrían constituir una situación de acoso laboral, conforme a la normatividad vigente y al presente Reglamento.
3. De considerarse procedente la queja, el Comité citará a las partes involucradas de manera individual, confidencial y respetuosa, con el fin de escuchar sus versiones de los hechos y garantizar el derecho a la defensa y al debido proceso.
4. Una vez escuchadas las partes de manera individual, el Comité podrá convocarlas conjuntamente para propiciar un espacio de diálogo, concertación y búsqueda de alternativas de solución, orientadas a la superación de la situación y al restablecimiento de un adecuado clima laboral, dejando constancia de los compromisos adquiridos.

5. El Comité de Convivencia Laboral realizará seguimiento al cumplimiento de los compromisos acordados, durante el periodo que estime pertinente, conforme a la complejidad del caso.

6. En caso de que no se alcance un acuerdo, se evidencie incumplimiento de los compromisos o persista la conducta denunciada, el Comité procederá a remitir el caso a la Alta Dirección de La Empresa y/o a las autoridades o instancias externas competentes, de conformidad con la normativa aplicable.

Parágrafo – Canales de Recepción y Confidencialidad. Para la presentación de las quejas, La Empresa dispondrá de canales oficiales y de acceso reservado, como es el correo electrónico institucional exclusivo del Comité. La queja deberá presentarse por escrito, de forma física o digital, y contener como mínimo los datos del quejoso y de la persona reportada, el relato cronológico y detallado de los hechos con fechas concretas y los anexos probatorios que se tengan.

Una vez radicada la queja, el (la) Secretario (a) del Comité verificará el cumplimiento de los requisitos y asignará un número único de identificación del caso, garantizando la confidencialidad, reserva de la identidad del quejoso, imparcialidad y prohibición de represalias prevista en este Reglamento.

Las quejas que sean puestas en conocimiento de los representantes sindicales podrán ser canalizadas por estos ante el Comité, conservando idénticas garantías de reserva.

Artículo 89 – Definición de Acoso Sexual Laboral. Es todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, sexo, género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

Artículo 90 – Medidas de Prevención y Corrección Frente al Acoso Sexual Laboral. La Empresa adoptará y mantendrá medidas preventivas, correctivas y de atención orientadas a la identificación, prevención, atención inmediata y erradicación de conductas constitutivas de acoso sexual laboral, garantizando un ambiente de trabajo seguro, digno y respetuoso. Para tal efecto, se implementarán las siguientes acciones:

1. La Empresa contará con un protocolo interno para la prevención, atención y manejo de situaciones de acoso sexual laboral, el cual será debidamente divulgado a través de los distintos canales de comunicación institucional, con el fin de que todos los trabajadores lo conozcan y comprendan los mecanismos de actuación ante eventuales casos.
2. La Empresa implementará planes de acción pedagógica y estrategias de comunicación que incluyan jornadas de capacitación, inducción y reinducción dirigidas a los trabajadores, orientadas a la sensibilización sobre las conductas constitutivas de acoso sexual laboral, sus consecuencias disciplinarias, legales y organizacionales, así como los procedimientos establecidos en el protocolo institucional.
3. La Empresa garantizará la difusión permanente y clara de los canales internos y confidenciales habilitados para la recepción de quejas o denuncias por presunto acoso sexual laboral, así como de la ruta de atención correspondiente, asegurando la protección de la dignidad, confidencialidad y el debido proceso de las partes involucradas.

Artículo 91 – Definición de Violencia en el Trabajo. Se entiende como cualquier acción, omisión o comportamiento que cause daño físico, psicológico o sexual al trabajador, incluyendo amenazas, agresiones físicas, violencia basada en género, acoso sexual o cualquier forma de intimidación ocurrida dentro del lugar de trabajo o con ocasión del mismo.

Artículo 92 – Prohibición de Discriminación. Se prohíbe toda forma de discriminación directa o indirecta en el acceso al empleo, la permanencia, condiciones de trabajo, formación, ascensos o la terminación del contrato por motivos protegidos constitucional y legalmente. Toda conducta discriminatoria será considerada falta grave y dará lugar a las sanciones correspondientes.

Artículo 93 – Acoso Sexual Laboral y Violencias Basadas en Género. Los casos de acoso sexual laboral y demás violencias basadas en género se tramitarán conforme al procedimiento interno especial adoptado por La Empresa y a la normatividad vigente, sin que su conocimiento corresponda al Comité de Convivencia Laboral.

Artículo 94. La Empresa implementará de manera permanente acciones de prevención, capacitación, información y sensibilización orientadas a promover ambientes de trabajo respetuosos, a prevenir el acoso laboral, la violencia y discriminación, y a proteger la salud mental y psicosocial de los trabajadores.

Artículo 95. La Empresa prohíbe de manera expresa cualquier forma de represalia, sanción, trato adverso, intimidación o afectación de las condiciones laborales contra los trabajadores que de buena fe:

- a) Presenten quejas o denuncias relacionadas con acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia o discriminación.
- b) Participen como presuntas víctimas, testigos o intervinientes en los procedimientos internos adelantados por el Comité de Convivencia Laboral o por cualquier otro mecanismo interno o externo.
- c) Ejerciten acciones administrativas o judiciales relacionadas con estas materias.

Cualquier acto de represalia será considerado falta grave, dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias correspondientes y podrá generar las responsabilidades legales a que haya lugar, conforme a la normatividad vigente.

CAPÍTULO XXII

SISTEMA DE CUMPLIMIENTO, TRANSPARENCIA, ÉTICA EMPRESARIAL, PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN, SOBORNO, FRAUDE, LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, FINANCIACIÓN DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA (LA/FT/FPADM), CONFLICTOS DE INTERÉS Y PREVENCIÓN DE INFILTRACIÓN CRIMINAL

Artículo 96 – Objeto. Establecer las obligaciones, prohibiciones, mecanismos de reporte, medidas disciplinarias y procedimientos internos orientados a prevenir, detectar, controlar e investigar conductas relacionadas con corrupción, soborno, fraude, conflictos de interés, lavado de activos, financiación del terrorismo, financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, infiltración criminal, fuga de información y cualquier otra actuación contraria a los principios de integridad, transparencia y ética empresarial adoptados por la organización.

Artículo 97 – Obligaciones Generales de los Trabajadores.

1. Actuar con honestidad, transparencia, lealtad y buena fe.
2. Cumplir las políticas, procedimientos, manuales y controles definidos por La Empresa en materia de cumplimiento, SARLAFT, PTEE, COSOF y gestión integral de riesgos.
3. Participar en las capacitaciones y actividades de sensibilización programadas por La Empresa.
4. Reportar oportunamente cualquier señal de alerta, operación inusual, sospechosa o situación de riesgo conocida en ejercicio de sus funciones.

5. Proteger los activos físicos, financieros, tecnológicos, documentales y reputacionales de La Empresa.
6. Abstenerse de participar en actividades que puedan generar conflictos de interés.
7. Colaborar con las investigaciones internas y auditorías.
8. Mantener reserva sobre información confidencial o estratégica.
9. Informar sobre cualquier cambio relevante en su situación personal, financiera, disciplinaria o judicial que pueda generar riesgos para La Empresa.
10. Cumplir las medidas de debida diligencia, conocimiento de contrapartes y controles establecidos para su cargo.

Artículo 98 – Conflictos de Interés. Los trabajadores deberán informar de manera inmediata sobre cualquier situación real, potencial o aparente que pueda comprometer la objetividad de sus decisiones.

Se consideran conflictos de interés, entre otros:

- a) Participar en decisiones que beneficien directa o indirectamente al trabajador o a sus familiares.
- b) Favorecer proveedores, clientes, contratistas o terceros con quienes existan vínculos personales, económicos o comerciales.
- c) Utilizar información privilegiada para obtener beneficios particulares.
- d) Mantener relaciones comerciales incompatibles con las funciones desempeñadas.

Artículo 99 – Política de Regalos, Atenciones y Beneficios. Ningún trabajador podrá:

1. Solicitar beneficios, regalos, dádivas o favores.
2. Recibir dinero, comisiones o incentivos no autorizados por La Empresa.
3. Ofrecer beneficios indebidos para influir en decisiones.

4. Gestionar pagos de facilitación o sobornos.
5. Utilizar su posición para obtener ventajas personales.

Artículo 100 – Canal de Denuncias y Deber de Reporte. Todo trabajador tendrá la obligación de reportar inmediatamente cualquier hecho relacionado con:

- a) Corrupción.
- b) Soborno.
- c) Fraude.
- d) Lavado de activos.
- e) Financiación del terrorismo.
- f) Financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- g) Infiltración criminal.
- h) Violaciones al Código de Ética.
- i) Conflictos de interés.
- j) Fuga o uso indebido de información.

La Empresa garantizará la confidencialidad de los reportes y la protección contra represalias.

Artículo 101 – Prohibición de Represalias. Se prohíbe cualquier acto de intimidación, amenaza, discriminación, hostigamiento o represalia contra quienes presenten denuncias de buena fe o participen en investigaciones internas.

Artículo 102 – Reserva y Confidencialidad. Toda la información relacionada con clientes, operaciones, esquemas de seguridad, análisis de riesgos, investigaciones, auditorías, reportes SARLAFT, PTEE, COSOF y demás información estratégica, tendrá carácter reservado.

Su divulgación no autorizada constituirá **falta grave** para los efectos del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, conforme lo previsto en el artículo 81 del presente Reglamento.

Artículo 102 – Debita Diligencia y Conocimiento de Contrapartes. Los trabajadores responsables de procesos de contratación, compras, selección, vinculación o administración de terceros deberán cumplir estrictamente los procedimientos de debita diligencia establecidos por La Empresa.

Artículo 103 – Prevención de Infiltración Criminal. Se encuentra estrictamente prohibido:

1. Mantener vínculos con organizaciones criminales.
2. Facilitar información a terceros no autorizados.
3. Colaborar con actividades ilícitas.
4. Omitir información relevante sobre riesgos de infiltración.
5. Utilizar la posición laboral para favorecer actividades ilegales.

Artículo 104 – Clasificación de las Faltas. Para efectos de lo señalado en los Capítulos XIX y XX del presente Reglamento, La Empresa clasifica las siguientes faltas en el marco del Sistema de Cumplimiento, Transparencia, Ética Empresarial, Prevención de la Corrupción, Soborno, Fraude, Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo, Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM), Conflictos de Interés y Prevención de Infiltración Criminal:

A. Faltas Leves:

1. No asistir a las capacitaciones obligatorias programadas por La Empresa, sin justificación.
2. Retrasar la entrega de información requerida por el área de Cumplimiento de La Empresa.
3. Incumplir procedimientos administrativos sin generar afectación material.
4. No actualizar oportunamente la información requerida por La Empresa.

B. Faltas Graves:

1. Omitir reportes de señales de alerta.
2. Incumplir los procedimientos de control establecidos por La Empresa.
3. Suministrar información incompleta o inexacta.
4. No declarar los conflictos de interés ante La Empresa.
5. Obstaculizar las auditorías o investigaciones internas.
6. Omitir los controles de debita diligencia.
7. Compartir información reservada sin autorización de La Empresa.
8. Incumplir las obligaciones derivadas de los Programas de Cumplimiento.

C. Faltas Gravísimas:

1. Participar en actos de corrupción.
2. Participar en actos de fraude.
3. Solicitar, ofrecer, prometer, entregar o recibir sobornos.
4. Facilitar operaciones de lavado de activos.
5. Facilitar operaciones de financiación del terrorismo.
6. Facilitar operaciones de financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.
7. Presentar documentos falsos.
8. Alterar, destruir u ocultar evidencia.
9. Realizar apropiación indebida de recursos o activos.
10. Utilizar información privilegiada para beneficio propio o de terceros.
11. Mantener vínculos con organizaciones criminales o grupos armados ilegales.
12. Revelar información reservada de las investigaciones internas adelantadas por La Empresa.
13. Tomar represalias contra denunciantes.
14. Realizar pagos o recibir beneficios indebidos.

15. Participar en colusión, manipulación de procesos o favorecimientos indebidos.
16. Ejecutar operaciones ficticias o sin justificación económica.
17. Ocultar información relevante durante las investigaciones adelantadas por La Empresa
18. Facilitar la materialización de riesgos asociados a corrupción, fraude o LA/FT/FPADM.
19. Incumplir deliberadamente controles establecidos por el SARLAFT, PTEE, COSOF o cualquier Sistema de Cumplimiento adoptado por La Empresa.
20. Cualquier conducta dolosa o gravemente culposa que afecte la integridad, reputación, continuidad del negocio o seguridad de La Empresa y sus clientes.

Parágrafo 1. Correspondencia con la Escala de Sanciones. Las faltas clasificadas en el presente artículo tendrán la siguiente sanción correlativa:

- a. Las faltas leves darán lugar a llamado de atención escrito.
- b. Las faltas graves darán lugar a suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días por primera vez y hasta por dos (2) meses a partir de la segunda vez, conforme al artículo 78 de este Reglamento.
- c. Las faltas de mayor gravedad o gravísimas, por constituir especialmente graves que rompen la buena fe contractual, se entenderán como faltas graves constitutivas de justa causa para la terminación del contrato de trabajo, en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y del Capítulo XX de este Reglamento.

La denominación “gravísimas” se entiende referida, para todos los efectos del régimen laboral privado, a faltas graves constitutivas de justa causa. En todo caso, la sanción se impondrá previo agotamiento del procedimiento disciplinario previsto en los artículos 79 y siguientes, y atendiendo la gravedad de la falta, las circunstancias del caso y el principio de proporcionalidad.

CAPÍTULO XXIII

TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO

Artículo 105 – Modalidades de Trabajo a Distancia. La Empresa podrá pactar o autorizar, conforme a la ley, las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto, cuando la naturaleza del cargo, las necesidades del servicio y las condiciones operativas lo permitan, sin afectar la seguridad de la información ni la continuidad del servicio.

Artículo 106 – Definición de Teletrabajo. El teletrabajo es una forma de organización laboral permanente que se desarrolla fuera de las instalaciones de La Empresa, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), y requerirá acuerdo escrito entre las partes, conforme a la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012 y demás normas concordantes y modificatorias. En esta modalidad se definirán expresamente la jornada, las funciones, los medios tecnológicos, la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales y las condiciones de supervisión.

Artículo 107 – Definición de Trabajo en Casa. Es una habilitación temporal y excepcional para prestar el servicio desde el domicilio del trabajador u otro lugar autorizado, sin modificar la naturaleza del contrato laboral, de conformidad con la Ley 2088 de 2021 y demás normas que la modifican, adicionen o sustituyan. Esta modalidad no implica cambio de cargo, salario ni condiciones esenciales del vínculo laboral y tendrá la duración que fije La Empresa, conforme a las circunstancias que la originan.

CAPÍTULO XXIV DESCONEXIÓN LABORAL

Artículo 108 – Definición de Trabajo Remoto. Es una modalidad de ejecución del contrato de trabajo que se desarrolla de manera totalmente virtual, sin requerir presencialidad, conforme a la Ley 2121 de 2021. En esta modalidad, las partes acordarán por escrito las herramientas de trabajo, los mecanismos de seguimiento, la jornada laboral y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 109. Los trabajadores vinculados bajo modalidades de trabajo a distancia conservarán todos los derechos laborales, salariales y prestacionales, y deberán cumplir los deberes previstos en el contrato individual de trabajo, en el presente Reglamento y en las políticas internas, incluyendo la protección de la información, el uso adecuado de equipos y el cumplimiento de horarios y metas.

Artículo 110. La Empresa garantizará la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las modalidades de trabajo a distancia, mediante la identificación, evaluación y control de riesgos, especialmente los riesgos ergonómicos y psicosociales. El trabajador deberá cooperar con las medidas preventivas y permitir las verificaciones autorizadas conforme a la ley.

Artículo 111. La Empresa podrá modificar o terminar la modalidad de trabajo a distancia, previa comunicación al trabajador y conforme a la ley, cuando existan razones operativas, de seguridad, disciplinarias o de continuidad del servicio que así lo justifique, sin que ello constituya desmejora de las condiciones laborales.

Artículo 112. La Empresa reconoce y garantiza el derecho de todos los trabajadores a la desconexión laboral, entendido como la facultad de no atender comunicaciones, órdenes, requerimientos o mensajes de carácter laboral fuera de la jornada ordinaria de trabajo, descansos, vacaciones, licencias o permisos, conforme a lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y demás normas aplicables.

Artículo 113. La desconexión laboral aplica a todos los trabajadores de La Empresa, independientemente de la modalidad de contratación o de prestación del servicio, incluyendo trabajo presencial, teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto, sin perjuicio de las particularidades propias del servicio de vigilancia y seguridad privada.

Artículo 114 – Excepciones. De manera excepcional, el trabajador podrá ser requerido fuera de su jornada laboral cuando se presenten situaciones de fuerza mayor, caso fortuito, emergencias operativas, riesgos a la seguridad de personas o bienes, o eventos que comprometan la continuidad del servicio de vigilancia, siempre que dichas situaciones se encuentren debidamente justificadas y documentadas.

Artículo 115. El ejercicio del derecho a la desconexión laboral no podrá generar sanciones, represalias, evaluaciones negativas, descuentos salariales ni afectación alguna en las condiciones laborales del trabajador.

Artículo 116. La empresa adoptará medidas internas, organizativas y tecnológicas orientadas al respeto efectivo del derecho a la desconexión laboral. Por su parte, el trabajador deberá cumplir con su jornada, turnos, horarios y obligaciones laborales durante el tiempo de trabajo efectivamente pactado.

CAPÍTULO XXV QUEJAS Y RECLAMOS

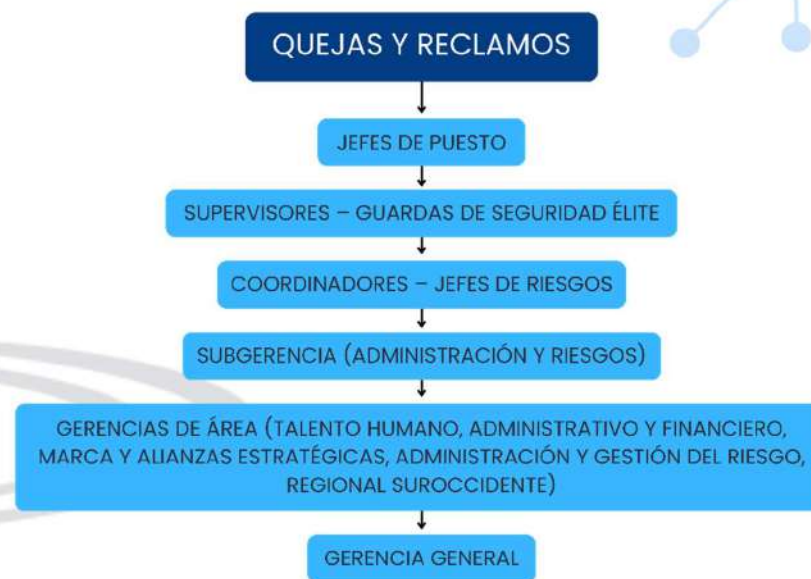
Artículo 117. Todo trabajador de La Empresa deberá presentar sus reclamos, inquietudes o peticiones relacionadas con su vinculación laboral, condiciones de trabajo o el ejercicio de sus funciones, en primera instancia, ante su superior jerárquico inmediato. En caso de que el reclamo no sea atendido oportunamente o de que el trabajador no se encuentre conforme con la respuesta recibida, podrá reiterar o elevar su reclamación ante el superior jerárquico siguiente, de acuerdo con el orden ascendente establecido en el presente artículo, hasta agotar las instancias internas correspondientes.

Los reclamos deberán ser analizados y resueltos dentro de un plazo razonable, atendiendo la naturaleza del asunto planteado, su complejidad y las disposiciones legales y reglamentarias aplicables. Para tal efecto, se observarán las siguientes reglas de medio, modo y tiempo: el reclamo podrá presentarse de manera verbal o escrita, de forma física o a través de los canales electrónicos dispuestos por La Empresa (correo electrónico institucional del área de Gestión Humana o el medio que esta señale), debiendo, en todo caso, dejarse constancia escrita de su radicación y fecha.

Cada instancia jerárquica dispondrá de un término máximo de diez (10) días hábiles, contados a partir de la recepción del reclamo, para dar respuesta de fondo. Si el trabajador no recibe respuesta dentro de dicho término o no está conforme con ella, podrá elevar el reclamo a la instancia inmediatamente superior dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, la cual contará con el mismo término para resolver.

De toda actuación y respuesta se dejará constancia escrita, de la cual se entregará copia al trabajador.

Para efectos del trámite de reclamos internos, se establece el siguiente orden jerárquico, el cual deberá ser respetado por los trabajadores:



El cumplimiento de este procedimiento interno no limita ni reemplaza el ejercicio de los derechos legales del trabajador ante las autoridades competentes, de conformidad con la normatividad laboral vigente.

Artículo 118. Para efectos de los reclamos a que se refiere el artículo inmediatamente anterior, el trabajador podrá contar con asesoría en los términos permitidos por la ley, durante el trámite de sus reclamaciones internas.

Asimismo, en caso de pertenecer a una organización sindical, el trabajador podrá recibir acompañamiento y asesoría por parte del sindicato al cual se encuentre afiliado, sin que ello implique desconocimiento del procedimiento interno establecido ni afectación del normal desarrollo de las relaciones laborales.

CAPÍTULO XXVI

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO

Artículo 118. El presente Reglamento Interno de Trabajo será publicado y divulgado por La Empresa en los términos establecidos en la normatividad laboral vigente, garantizando que todos los trabajadores tengan conocimiento oportuno y acceso permanente a su contenido.

Para tal efecto, el Reglamento será puesto a disposición de los trabajadores mediante los medios físicos y/o digitales que La Empresa determine, tales como cartelera informativa, intranet corporativa, correo institucional u otros canales de comunicación interna, sin perjuicio de las demás formas de divulgación que se consideren adecuadas. Asimismo, una copia del Reglamento Interno de Trabajo permanecerá disponible para consulta en las instalaciones de La Empresa y será entregada a las autoridades competentes cuando así se requiera.

Artículo 119. El Reglamento Interno de Trabajo es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de La Empresa, una vez entre en vigencia, independientemente de la modalidad de contratación, cargo, nivel jerárquico o lugar de prestación del servicio, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

El desconocimiento del contenido del presente Reglamento no exime a los trabajadores del cumplimiento de las obligaciones, prohibiciones, deberes y procedimientos aquí establecidos.

Artículo 120 - Vigencia. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación, una vez cumplidos los requisitos legales para tal efecto, y permanecerá vigente mientras no sea modificado o sustituido por otro debidamente aprobado y divulgado conforme a la ley.

Cualquier modificación, adición o actualización del Reglamento deberá efectuarse siguiendo el procedimiento legal correspondiente, y será igualmente objeto de publicación y divulgación a todos los trabajadores.

Expedido por el Representante Legal de la compañía en la ciudad de Medellín (Antioquia), a los 24 días del mes junio del año 2026.



YULY ANDREA OROZCO LÓPEZ
REPRESENTANTE LEGAL