



REGLAMENTO DE TRABAJO
SEGURIDAD INDUSTRIAL
GLOBAL SAS Nit 900.830.512-2

CAPITULO I

Artículo 1o.- El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa **SEGURIDAD INDUSTRIAL GLOBAL SAS** la cual se encuentra domiciliada en Bogotá, y cuya sede se encuentra en la CRA 24 No. 2 A 02 en Bogotá Colombia. El presente reglamento aplicará a las labores que se desempeñen en sus sedes actuales, y en las nuevas sedes que llegue a abrir la empresa en el futuro. Por la expedición del presente reglamento, quedan sometidos a él, tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulación en contrario, que sólo puede ser favorable al trabajador.

Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador (art. 71, Ley 50/90).

Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la empresa de servicios temporales (art. 74, Ley 50/90).

Las empresas de servicios temporales deben acreditar mediante soportes su legalidad y prestar el apoyo necesario para cumplir con la legislación vigente colombiana en materia de SG-SST, como son el decreto 1072 de 2015, Res. 1111 de 2017, Resolución 0312 de 2019 y Resolución 2607 de 2024

Los trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos (art. 74 Ley 50/90).

El contrato de aprendizaje. El aprendiz recibirá el 75% del salario mínimo en etapa lectiva será afiliado a salud y ARL y percibirá un salario mínimo en la fase práctica. Tendrá derecho a seguridad social integral, prestaciones sociales y demás beneficios laborales.

Los usuarios de la empresa solo podrán contratar con esta en los siguientes casos (art.77, Ley 50/90)

1. Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, la venta de productos o mercancías, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más. Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo (numeral 3) la necesidad originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales, para la prestación de dicho servicio La empresa de servicios temporales no podrá prestar sus servicios a usuarias con las cuales tenga vinculación económica en los términos de que trata el Capítulo XI del Libro Segundo del Código de Comercio (art. 180, Ley 50/90).

Los contratos celebrados entre la empresa de servicios temporales y los usuarios deberán (art. 81, Ley 50/90).

Constar por escrito. Hacer constar que la empresa de servicios temporales se sujetará a lo dispuesto por la Ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivo.

Especificar la compañía aseguradora, el número de póliza vigente y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas de servicios temporales con los trabajadores en misión.

Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia del **Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST** se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el Artículo 78 de la Ley 50 de 1990. La empresa de servicios temporales no podrá prestar sus servicios a usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga (art. 89, Ley 50/90).

Condiciones de admisión:

CAPITULO II

ARTÍCULO 2°- Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **SEGURIDAD INDUSTRIAL GLOBAL SAS**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar a su solicitud los siguientes documentos:

- Cuatro fotocopias de Cédula de ciudadanía al 150%
- Fotocopia de los títulos académicos, señalados en la hoja de vida y fotocopia del Acta de grado, o en su defecto fotocopia de la tarjeta profesional cuando la misma aplique.
- Certificados de estudios (si actualmente cursa) Dos certificados del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada.
- Dos fotografías tamaño carnet (actuales fondo azul) Dos recomendaciones personales.
- Certificado de afiliación a EPS o carta indicando a cuál EPS desea pertenecer si es la primera vez que cotiza.
- Certificado de afiliación a Fondo de pensiones
- Hoja de vida

Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

Los demás documentos necesarios para una vinculación contractual válida según las normas vigentes en el momento de la contratación y aquellos que por política de LA EMPRESA, se exigieran atendiendo a la naturaleza y requerimientos de la labor a desempeñar, pudiendo solicitar pruebas técnicas, visitas domiciliarias y requisitos legales como licencias o tarjetas profesionales vigentes que sean concordantes con el manual de funciones para cada cargo de conformidad con la ley 2466 de 2025.

De conformidad con lo señalado en el artículo 348 del código sustantivo del trabajo, se practicará examen médico de ingreso, de conformidad con las medidas de higiene y seguridad indispensables, para la protección de la vida.

Parágrafo 1: Es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1o. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

Parágrafo 2: Una vez presentada la solicitud de empleo junto con los requisitos indicados en este artículo, la misma será evaluada por el departamento de la Empresa que maneje el tema de Recurso Humanos que a su vez deberá oír la opinión del responsable del departamento a que el aspirante aplicó. Una vez oída la opinión del responsable del Departamento, estos decidirán en conjunto sobre la admisión o no del aspirante.

ARTÍCULO 3°-Período de prueba: La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar las aptitudes del trabajador. Igualmente en dicho período el aspirante podrá analizar las conveniencias de las condiciones de trabajo (C.S.T, art. 77, núm. 1°).

ARTÍCULO 4°- El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (C.S.T, art. 77, núm. 1°).

ARTÍCULO 5°- El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 7 Ley 50 de 1.990).

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L.50/90, art. 7°).

ARTÍCULO 6°- Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (C.S.T, art. 80).

CAPITULO III

ARTÍCULO 7°- Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y a todas las prestaciones de ley (C.S.T, art. 6°). Como condición Trabajadores accidentales o transitorios indispensable para trabajar en la empresa deben presentar la planilla de seguridad social cancelada en la cual se incluya la afiliación a ARL, o en su defecto los soportes de pago como independiente de EPS y pensión para que la empresa **SEGURIDAD INDUSTRIAL GLOBAL SAS** pueda hacer la afiliación a ARL.

CAPITULO IV

Horario de trabajo

ARTÍCULO 8°- Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:
La hora de entrada y salida de los trabajadores de **SEGURIDAD INDUSTRIAL GLOBAL SAS**, son las que a continuación se expresan: Los días laborables para el personal son de lunes a viernes.

El horario de trabajo será el siguiente:

| | | |
|------------------------|--|---|
| LUNES A VIERNES | 8:00 am a 5:30 pm | 1:00 hora de almuerzo por trabajador que se tomara entre 12 pm y 1 pm. |
| SÁBADO | 8 am a 1 pm Respetando turnos de 8 horas laborales por empleado | 1 hora de almuerzo por trabajador que se tomara después de las 12 de medio día. |

Parágrafo 1°-: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L.50/90, art. 21)

Parágrafo 2°-Jornada Laboral de conformidad con la Ley 2466 de 2025
La jornada diurna ahora se comprende entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. La jornada nocturna se realiza entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente.

El empleador y el trabajador pueden acordar temporalmente o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin problemas

durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo, En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y 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 cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 7 p.m. (L.2466 de 2025).

Parágrafo 3°- En todo caso, por necesidades técnicas y objetivas del servicio contratado LA EMPRESA podrá establecer y/o modificar la jornada y el horario de trabajo, respetando los límites establecidos por el ordenamiento jurídico, sin que ello comporte desmejoramiento alguno de las condiciones laborales del trabajador.

Parágrafo 4°- El empleador podrá establecer turnos de trabajo de acuerdo con el régimen laboral colombiano.

Parágrafo 5°- La remuneración de dominicales o festivos se remunera de acuerdo con el Art. 179, ss. del C.S.T y ley 2466 de 2025

CAPITULO V

Las horas extras y trabajo nocturno

ARTÍCULO 9°- Art. 1o Ley 1846 de 2017 modificada por la ley 2466 de 2025. Trabajo ordinario y trabajo nocturno:

Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las siete pm horas (7 :00 p.m.)

Trabajo nocturno es el comprendido entre las siete pm horas (7 p.m.) y las seis am horas (6:00 a.m.)

ARTÍCULO 10°- El trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (C.S.T, art. 159)

ARTÍCULO 11°- El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1°).

Parágrafo 1o. En todo caso, el trabajo extra deberá ser autorizado previamente por el Empleador con el fin de tener control real sobre el tiempo destinado para tal propósito.

ARTÍCULO 12°- Tasas y liquidación de recargos.

las tasas de recargo para horas extras en Colombia de conformidad con la ley 2466 de 2025, a partir del 1 de julio de 2025, son: 25% para hora extra diurna, 75% para hora extra nocturna, y recargos adicionales sobre los anteriores para domingos y festivos, que llegan a 105% para hora extra diurna dominical o festiva y 155% para hora extra nocturna dominical o festiva.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con alguno otro (L.50/90, art. 24).

PARÁGRAFO ÚNICO.- La empresa **SEGURIDAD INDUSTRIAL GLOBAL**

SAS partir de julio de 2024, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%. A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%. A partir de julio de 2026, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la ley 2466 de 2025 , el empleador se acoja al recargo del 100%”

ARTÍCULO 13°- La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

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

Parágrafo 2 ° .- El límite máximo de horas de trabajo previsto en el Art. 161 puede ser elevado por orden del patrono y sin permiso del Ministerio de la Protección Social, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u

ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de LA EMPRESA; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave (Artículo 163, C.S.T.).

ARTÍCULO 14.-Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L.51, art. 1°, dic, 22/83).

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

PARÁGRAFO 2°.-Trabajo dominical y festivo. (L'789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.El trabajo en domingo y festivos se remunera con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas

semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 78972002, art. 26) ley 2466 dice 2025.

PARÁGRAFO 3.- El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002, con las modificaciones de la ley 780 de 2016, se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1º de abril del año 2003.

CAPITULO VI

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.

Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio C.S.T, art. 185).

ARTÍCULO 15.- El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L.50/90, art. 25).

Parágrafo: Recargo en días de descanso , Aumentará progresivamente. A partir del 1 de julio de 2025, el recargo por trabajar en estos días será del 80%, y del 90% a partir del 1 de julio de 2026.

ARTÍCULO 16.- Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiése el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiera realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (C.S.T, art. 178).

PARÁGRAFO: DESCANSO COMPENSATORIO: El trabajador que labore habitualmente en días de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso

compensatorio remunerado sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del C. S. del trabajo. En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 789 de 2.002 el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo

CAPITULO VII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 17.-Vacaciones remuneradas. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1°).

ARTÍCULO 18.- La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (C.S.T, art. 187).

ARTÍCULO 19.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (C.S.T, art. 188).

ARTÍCULO 20.- (modificado Art. 20 Ley 1429 de 2010, Art. 20).
Compensación De Las Vacaciones En Dinero. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación en dinero de las vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 21.- En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, y los 9 días hábiles restantes se darán de forma continua. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (C.S.T, art. 190). Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones posteriores, en los términos del presente artículo.

ARTÍCULO 22.- Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las

vacaciones el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 23.- Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5°).

PARÁGRAFO ÚNICO.- En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L'50/90, art. 3°, par.).

ARTÍCULO 24.-Permisos. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos personales con previo aviso de 2 días, por escrito en el formato de la empresa. Dará los necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para

concurrir en su caso al servicio médico correspondiente y con fundamento en las normas precisadas, la concesión de permisos (como los permisos para asistir a consultas médicas) al no estar regulados dentro de las licencias obligatorias reguladas en el Numeral 6 del artículo 57 del C.S.T son de carácter potestativo y en tal sentido, la empresa podrá determinar la forma de descuento o compensación de las horas otorgadas, para tal efecto la empresa decide descontar estas horas mensualmente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias, la empresa cubrirá hasta 2 días de calamidad, según criterio de la empresa, los días adicionales serán permiso no remunerado.

En cuanto a la definición de la calamidad doméstica la Corte Constitucional en Sentencia C – 930/2009 señaló: “En el caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, median también claras razones de solidaridad que implican que el empleador esté obligado a responder de forma humanitaria “ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas. En efecto, el Código Sustantivo del Trabajo no define qué es la calamidad doméstica, pero para efectos de las licencias a que alude la norma acusada, ha de ser entendida como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano – hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero-, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos. Todas estas situaciones, u otras similares, pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogar un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal, existiendo un imperativo de rango constitucional para suspender el contrato de trabajo.

El trabajador deberá presentar justificación certificada por EPS, de la cita médica ,o transcribir incapacidad de médico particular tratante ante la misma, así como certificados de defunción en caso de solicitaren a causa de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, las anteriores constancias estarán sujetas al artículo 62 del código sustantivo No 2.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso de concederá hasta el 10% de los trabajadores. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo

igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, artículo 57, C.S.T). Será concedido a los trabajadores por mera liberalidad de la Empresa, en los siguientes **casos; permisos con remuneración normal diaria así:**

Por matrimonio del trabajador (civil o católico) dos (02) días hábiles.

Por graduación de carreras profesionales del trabajador un (01) día hábil.

CAPITULO VIII

SALARIO MINIMO

Pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siendo justo y definido en cuanto a **Lugar, días, horas de pagos y periodos que lo regulan**

ARTÍCULO 25.- Formas y libertad de estipulación:

El empleador y el trabajador respetan el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,26,21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las

vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%). El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas

hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L.50/90, art. 18).

ARTÍCULO 26.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ARTÍCULO 27.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, num. 1°). Los períodos de pago del sueldo por lo general serán pagados de manera mensual pudiéndose acordar con el trabajador en el contrato particular de trabajo el pago quincenal del mismo.

ARTÍCULO 28.- El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así: El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

CAPITULO IX

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

ARTÍCULO 29.- Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política. La organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Decreto 1072 de 2015, resolución 1111 de 2017 y Ley 2460 de 2024 (Salud

Mental) que Modifica la Ley 1616 de 2013 para fortalecer la prevención, atención y promoción de la salud mental en todos los ámbitos, incluyendo el laboral.

ARTÍCULO 30.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS elegida por el trabajador, ARL a la que está afiliada la empresa, a través de la IPS a la cual se encuentre asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 31.- Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiera al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos de que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 32.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 33.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en partículas a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 1.- El actuar con dolo, culpa, preterintención o grave incumplimiento, por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del

vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art.91).

PARÁGRAFO 2. Como quiera que las actividades que lleva a cabo la empresa en desarrollo de su objeto social, impliquen la existencia de riesgos biológicos y físicos, el empleador podrá solicitar a

los trabajadores la práctica periódica o esporádica de exámenes de alcoholemia o/y de drogas. Los trabajadores se someterán a la práctica de dichos exámenes, y en caso de que un trabajador diere resultado positivo en dichas pruebas, se entenderá que está poniendo en riesgo la integridad del lugar de trabajo y de sus compañeros de labores, por lo cual se seguirá el procedimiento disciplinario que corresponda.

ARTÍCULO 34.- En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir el mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, que define los estándares mínimos para su cumplimiento. Además, la investigación de accidentes se rige por la Resolución 1401 de 2007, ante la EPS y la ARL. Luego informará al encargado (a) en el mismo día, para que este realice el respectivo reporte a ARL y luego proceda con la investigación del accidente de trabajo y reporte al ministerio de trabajo en caso de fractura de huesos largos, mutilación, parálisis parcial o definitiva, muerte o cualquier caso que se considere grave.

ARTÍCULO 35.- En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 36.- Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que

se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. La ARL esta deberá brindar a las empresas asesoría, asistencia y acompañamiento técnico para la implementación del SG-SST (Res. 1111 de 2017) y la Resolución 1401 de 2007

ARTÍCULO 37.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de la Protección Social y la demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Resolución 1401 de 2007, la Resolución 0312 de 2019, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO X

DEBERES DE LOS TRABAJADORES

Prescripciones de orden

ARTÍCULO 38.- Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- Respeto y subordinación a los superiores.
- Respeto a sus compañeros de trabajo.
- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

- Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los carros o instrumentos de trabajo
- Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- No ingresar a redes sociales, ni páginas de Internet a excepción de uso laboral para la empresa, ni realizar trabajos extra laborales (estudio, otro trabajo etc.) ni en los computadores de la empresa, ni en computadores portátiles o de uso personal, ya que estarían utilizando tiempo que corresponde al horario de trabajo.
- Usar diariamente y durante toda la jornada laboral el uniforme o de la empresa, el cual deberá estar siempre limpio y mantener presentación personal impecable.

- Es obligatorio el uso de Elementos de Protección Personal en los sitios y horas indicados por la compañía.
- Es obligatorio el cumplimiento de indicaciones, órdenes e instrucciones encaminadas a mitigar, controlar o eliminar factores de riesgos identificados.
- Dar cumplimiento al manual de funciones de cada cargo
- Utilizar los mecanismos alternativos de solución de conflictos como el comité de convivencia en primera instancia o reclamación por conflictos laborales o de acoso laboral .
 - Cumplir con los preceptos señalados en la ley 1581 de 2012, en cuanto la información personal de los clientes y base de datos de la compañía.

CAPÍTULO XI

Información sobre los empleados y la empresa

ARTÍCULO 39.- La empresa debe tomar precauciones razonables para asegurar la privacidad y confidencialidad de toda la información relativa a los empleados, estando esta información disponible únicamente a las personas autorizadas. Toda la información que maneje recursos humanos, sobre la nómina y beneficios será manejada con confidencialidad. Igualmente los empleados que en razón de su trabajo obtengan información relativa a negocios o relaciones comerciales de la empresa deberán tratarla con carácter confidencial, de conformidad con la política de tratamiento de datos de **SEGURIDAD INDUSTRIAL GLOBAL SAS**, elaborada conforme a la ley 1581 del 2012, decretos 1377 de 2013 y decreto 866 de 2014, hoy incorporados en el decreto 1074 de 2015. Todo manejo indebido de información por parte de los trabajadores será considerado según lo señalado el artículo 62 No 8 dígito sustantivo del trabajo.

Parágrafo 1: El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Gerente General, Subgerente, jefes de área, recursos humanos, Coordinación SGSST, contabilidad, administrativos y operativos.

Parágrafo 2: Para la realización del proceso disciplinario al interior de LA EMPRESA y la imposición de las correspondientes sanciones disciplinarias,

están facultados el Gerente General, Subgerentes, jefes de área, departamento recursos humanos y comité de convivencia.

CAPITULO XII

ARTÍCULO 40.- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud
- Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
- Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- Trabajos submarinos.
- Trabajo en un basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.

- Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
- Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

- Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO ÚNICO.- Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Queda prohibido a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la contratación

la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (L.1098/2006, art. 117; Res. 4448 de diciembre 2 de 2005 Min protección).

La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

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

Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche (L. 1098/2006, art.114).

El menor trabajador tendrá derecho a la capacitación y la empresa les otorgará los permisos no remunerados cuando una actividad escolar lo requiera.

CAPÍTULO XIII

Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

ARTÍCULO 41.- Son obligaciones especiales del empleador, además de las que de modo general contempla el artículo 56 del C.S.T., las siguientes:

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

- Procurar a los trabajadores locales apropiaciones y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

- Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
- Conceder el trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
- Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, Entregarle la orden escrita para que se practique su examen ocupacional de egreso y darle certificación sobre el particular. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen de retiro, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
- Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieron.
- Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

- Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que se acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).
- Crear un comité de convivencia como parte de los mecanismos de prevención del acoso laboral.
- Crear los mecanismos de prevención del acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio sobre el mismo. Hacer entrega de la dotación según Código sustantivo del trabajo, artículos 230, 232, 233 y 234. Decreto 686 de 1970, artículo 70. Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL de acuerdo al riesgo ofrecido por la empresa.

ARTÍCULO 42.- Son obligaciones especiales del trabajador:

- Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos

comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes. Devolver los elementos que le suministre la empresa para su labor.

- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitar daños y perjuicios.
- Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
- Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (C.S.T, art. 58).
- Acatar las normas de imagen corporativa de la empresa.
- Utilizar los programas (software) y elementos, exclusivamente para el desarrollo de las funciones según su cargo en el desempeño de las funciones para LA EMPRESA, de acuerdo con las instrucciones dadas por éste y en ninguna circunstancia serán usados para cualquier otro fin sin la autorización previa dada por LA EMPRESA
- Cumplir a cabalidad la política de no alcohol y no drogas implementada dentro del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la compañía.

- Realizarse los exámenes de alcoholemia y/o sustancias psicoactivas programados por LA EMPRESA, en desarrollo del programa de medicina preventiva y del trabajo, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de LA EMPRESA.
- Abstenerse de ingresar durante el desarrollo de su jornada de trabajo a páginas web con propósitos personales o diferentes a los requeridos por su función en LA EMPRESA y en cumplimiento con las políticas de manejo de equipo informático de LA EMPRESA, con el fin de garantizar la seguridad y confidencialidad de la información que manejamos de nuestros clientes y de manera interna. Así como el rendimiento en el desarrollo de las actividades diarias asignadas.
- Realizar las actividades y labores para las cuales fue contratado de manera responsable, diligente, cuidadosa, puntual, de calidad atendiendo todas las condiciones de seguridad y calidad exigidas por LA EMPRESA.
- Comunicar al Área de Gestión Humana o administrativa de LA EMPRESA, inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos con el fin de que LA EMPRESA pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos inciden
- Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, colaborando también, especialmente, en todas las actividades de trabajo que requieran de su concurso para ser ejecutadas satisfactoriamente.
- Cumplir con los indicadores de gestión y el manual de funciones para cada cargo. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria. Así mismo someterse a todas las medidas de control que establezca la EMPRESA a fin de obtener la puntual asistencia general.
- Observar y dar cumplimiento estrictamente lo establecido por LA EMPRESA para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.

- Someterse a los controles y medidas indicados por LA EMPRESA, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad a nivel institucional.
- Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por LA EMPRESA, dentro o fuera de sus instalaciones, a los que se le invita o se le indica participar.
- Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por LA EMPRESA o sus representantes.
- Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante LA EMPRESA por la conducta y el cumplimiento de tareas y responsabilidades del trabajador.
- Evitar que personas extrañas a LA EMPRESA utilicen los servicios y beneficios destinados por ésta a sus trabajadores y a sus familiares.
- Para aquellos trabajadores a quienes LA EMPRESA suministre dotación, es obligatorio su uso diario, y su conservación en buenas condiciones.
- De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que fije LA EMPRESA, someterse al examen médico periódico y post incapacidad según sea indicado por LA EMPRESA.
- Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este Reglamento, o las que le sean asignadas por LA EMPRESA al trabajador en los
- Estatutos, Manuales de funciones, descripción de oficios, convención colectiva, pacto colectivo, contrato colectivo, laudo arbitral, cartas o circulares

ARTÍCULO 43.- Se prohíbe a la empresa:

Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin

mandamiento judicial, con excepción de los siguientes: 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 de Trabajo.

- Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
- **SEGURIDAD INDUSTRIAL GLOBAL SAS**, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
- En cuanto a la cesantía y las prestaciones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de este.
- Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
- Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

- Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art.59).
- Las empresas no pueden crear mecanismos que fomenten el NO reporte de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.
- No se puede reconocer bonos, premios y sobresueldos por no reportar accidentes, enfermedades e incapacidades temporales, bajo políticas como cero accidentes.
- No está permitido a la empresa levantar o suspender el goce de las incapacidades temporales y no se puede crear programas de reincorporación temprana sin el consentimiento del trabajador el cual para acceder debe presentar el consentimiento del médico tratante y deben ajustarse al programa de rehabilitación de la empresa.
- Todo accidente o enfermedad con incapacidad temporal superior a un día debe ser reportado y que afecte la salud del trabajador debe ser

reportado y llevado a las estadísticas de estándares mínimos. Los
numerales del 11 al 14 están soportados por la resolución 1111 de
2017, Art 15.

ARTÍCULO 44.- Se prohíbe a los trabajadores:

- Sustraer de las bodegas o establecimientos de las diferentes sedes, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas en general.
- Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art.60)
- Celebrar reuniones en los locales o dependencias de la empresa, cualquiera que sea su objetivo, sin permiso de sus superiores, aunque no sea en horas de trabajo;

- Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas cuya operación no se les haya asignado, o autorizado su por sus superiores inmediatos, o sacar los mismos de la Empresa sin la autorización respectiva.
- Utilizar teléfono celular durante la jornada laboral para temas personales excepto emergencias las cuales deberán consultar con el jefe inmediato. Para el caso de conductores deberán atender esta llamadas con manos libres.
- Causar daños intencionales, en las herramientas, materias primas, carros, equipos o instalaciones de la empresa.
- Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de la empresa o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los carros, los elementos o el establecimiento.
- Utilizar el tiempo de trabajo en actividades diferentes a las que corresponden a las funciones del cargo o a las asignadas por su jefe Inmediato, o que dilaten la evacuación de las tareas a realizar; dormir dentro de las horas de trabajo.
- Empezar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentarias, sin orden o autorización del respectivo superior, al igual que abandonar el sitio de trabajo sin previo aviso.
- Fumar en lugares prohibidos, tanto en las instalaciones de la Empresa como en las de los clientes a los cuales ésta les presta sus servicios, y dentro de los carros.
- Destruir, dañar o retirar de los archivos u oficinas, documentos o elementos, o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa para ello
- Suministrar a extraños, sin autorización expresa, diseños, especificaciones o datos relacionados con la organización o cualquiera de los sistemas o procedimientos de la empresa
- Revelar información confidencial de la empresa a terceros.

- Revelar a cualquier tercero o a cualquier compañero de trabajo, su nombre de usuario o su clave de acceso al sistema informático de la compañía.
- Utilizar el acceso a internet de la empresa para acceder a sitios web no autorizados, o a sitios web que no estén relacionados directamente con el ejercicio de sus funciones.
- Utilizar el acceso a internet para acceder a páginas pornográficas o a páginas de apuestas, redes sociales o para realizar negocios o actividades laborales ajenas a la empresa o al ejercicio de sus funciones dentro de la jornada laboral.
- Utilizar el correo electrónico de la empresa para remitir o recibir correos que no se encuentren relacionados con el ejercicio de sus funciones, o para participar en cadenas o pirámides, o para realizar proselitismo, político o religioso o para llevar a cabo campañas publicitarias respecto de negocios propios o de cualquier tercero.
- No usar correctamente los elementos de protección y seguridad o negarse a usarlos;
- Presentar documentos o comprobantes falsos, enmendados o adulterados o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación laboral; Dar datos o información no cierta en cuanto al subsidio familiar, de transporte u otros beneficios;
- Distribuir dentro de la empresa, bodegas o establecimientos de los clientes periódicos, volantes, circulares, etc., o portar afiches o carteles no ordenados o autorizados por la empresa, dentro de las instalaciones; fijar papeles, circulares o panfletos en cualquiera de las carteleras cuando ataque la dignidad de las personas, las entidades o la compañía.
- Levantarse del puesto de trabajo o dar por terminada la labor antes de la señal fijada para ello por la empresa.
- Aún en el caso de orden, permiso y motivo justificado, gastar más tiempo del normal y necesario en cualquier diligencia, dentro o fuera de la empresa, salvo la justificación para cada caso.

- Mantener, dentro de la empresa y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
- No usar en la forma indicada la ropa de trabajo o los uniformes especiales, según los casos del desarrollo de sus funciones o en eventos en los que represente a la empresa
- Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o a compañeros de trabajo, injuriar, calumniar o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes, en forma verbal o escrita y redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que contengan esta clase de amenaza o agresiones, injusticias, calumnias o difamaciones.
- Transportar en los vehículos de la empresa, sin previa autorización del jefe respectivo, personas u objetos ajenos a ella, especialmente ex trabajadores de **SEGURIDAD INDUSTRIAL GLOBAL SAS**.
- Manejar vehículos de la empresa sin acatar el Manual de transporte y cumplimiento de las normas de tránsito, con licencia o con la licencia u otros documentos vencidos.
- Dejar que los vehículos de la empresa sean movidos o conducidos por personas diferentes al respectivo conductor.
- Utilizar los carros de la empresa para llevar trasteos o cualquier tipo de carga que no corresponda a la actividad económica de la empresa, sin previa autorización.
 - Los vehículos serán movidos única y exclusivamente en el horario laboral salvo previo autorización de su superior.
- Las demás que resultan de la naturaleza misma del trabajo confiando, del contrato, de las disposiciones legales, de este mismo reglamento y de los diversos estatutos y normas de la empresa.
- Se prohíben las demostraciones afectivas dentro de la empresa y el horario laboral.

- En caso de que el empleado no cumpla adecuadamente su función de solicitar autorización para crédito de productos vendidos por la empresa a un cliente determinado y este no realice el pago de dicho crédito, el vendedor deberá asumir el valor del dinero perdido.
- Interrumpir labores para cualquier propósito personal sin previa autorización, los trabajadores deberán desayunar en su casa. Y a media jornada pueden suspender labores por 10 minutos en la mañana y 10 minutos en la tarde para hacer pausas activas y tomar algo si así lo desean. Todo acto inmoral o delictuoso que el Trabajador cometa en las instalaciones de LA EMPRESA, establecimientos o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores como instalaciones de clientes, proveedores, etc.
- Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo
- Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en LA EMPRESA, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.

CAPÍTULO XIV

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

Artículo 45o.- Tipicidad. La empresa no impondrá a sus trabajadores sanciones no previstas en la ley, en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

Artículo 46o.- Faltas leves y sanciones disciplinarias Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

- El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente (justificada), un llamado de atención escrito sin consecuencias, la segunda vez, un llamado de atención escrito con sanción de multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo de hasta de 3 días, de los cuales se podrá contar con el día de descanso remunerado correspondiente a esa semana.

- La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente (justificada), implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por dos días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por cuatro días, de los cuales se podrá contar con el día de descanso remunerado correspondiente a esa semana, para ambos casos.
- La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente (justificada), implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por 3 días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por 6 días, de los cuales se podrá contar con el día de descanso remunerado correspondiente a esa semana para ambos casos. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, un llamado de atención escrito y asistencia a re-inducción de funciones y procedimientos específicos a la falta, por segunda vez multa de la quinta parte del salario de un día, por tercera vez suspensión hasta de 2 días y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por 4 días, de los cuales se podrá contar con el día de descanso remunerado correspondiente a esa semana..

PARÁGRAFO: La imposición de multas se descontarán del salario del trabajador (Art. 113 CST) y se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

Para el caso de suspensión de días, no aplicará multa, pero se descontarán los días no trabajados incluyendo el día de descanso remunerado según legislación vigente.

Artículo 47o.- Faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Constituyen faltas graves y por lo tanto dan terminación al contrato de trabajo con justa causa:

Como lo señala el código sustantivo de trabajo serán :

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos, verbales o físicos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Sustraer mercancías, inventarios , elementos de trabajo , dotaciones , dineros , documentos con información privilegiada y recursos de la empresa o de sus compañeros de trabajo
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento de comercio, bodega o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele secretos técnicos, de propiedad intelectual, comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrige en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio o comportamiento contrario a los manuales de convivencia y respeto del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días. El retardo hasta de 5 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
16. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez. Violación grave por parte del trabajador de las

obligaciones contractuales o reglamentarias. Incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contractuales de confidencialidad, propiedad intelectual o exclusividad.

17. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas psicoactivas me manara reitera y sin adelantar un plan de rehabilitación médica señalado por su EPS (Art 60 Numeral 2 CST)

PARÁGRAFO: Las faltas graves constituyen incumplimiento del contrato laboral y pueden dar lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.

Artículo 48o.- Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

El procedimiento interno que debe seguirse a un trabajador cuando comete una falta, antes de aplicar una sanción disciplinaria o en aquellos casos en los cuales se hace necesario investigar sobre sucesos de interés para la Compañía es el siguiente, a saber:

Cuando un trabajador cometa una falta, el jefe inmediato, deberá rendir informe escrito ante el Gerente indicando el hecho, precisando fecha, hora y turno para que estos decidan si es necesario iniciar proceso disciplinario. El Gerente, por escrito, citará al trabajador, indicando los cargos que se le imputan, señalando los hechos presumiblemente cometidos y qué tipo de falta constituye cada uno,; las pruebas que soportan el presunto incumplimiento, la violación de las normas contractuales o reglamentarias presuntamente violadas, así como las sanciones a las que haya lugar dicho documento se hará firmar por el trabajador en presencia de dos testigos, en caso de que el trabajador se niegue a firmar, los testigos lo harán por él. En el pliego de cargos se señalará el término que tendrá el trabajador para contestar por escrito el cual no será inferior a 2 días, así mismo se indicará la fecha y hora en la que éste debe presentarse a diligencia de descargos. En caso de abstenerse de presentar los descargos por escrito, en la misma diligencia los podrá sustentar..

El trabajador podrá ser asistido en la diligencia por dos (2) de sus compañeros de trabajo, un abogado sin el mismo lo presenta o por un representante del sindicato, si fuera el caso.

De la diligencia, se levantará un acta la cual se firmará por todos los que en ella participen, y en la cual se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva. (Artículo 115, C.S.T.). En el evento de que se imponga una sanción, ésta deberá estar debidamente motivada, y se regirá por el principio de tipicidad, de conformidad con el contrato de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo y con lo dispuesto en el Código Sustantivo de Trabajo. Contra la referida sanción procederá el recurso de reposición ante el Gerente, quien lo resolverá dentro de la misma audiencia de descargos.

Si entregada la notificación al trabajador, éste se negara a firmar, quien hace la notificación hará firmar el duplicado de la misma por dos testigos con sus respectivos documentos de identidad, haciendo constar la negativa del trabajador a recibir o firmar el duplicado de la comunicación. De esta manera se entenderá para todos los efectos legales y reglamentarios surtida la notificación de la resolución tomada por LA EMPRESA sobre el particular.

Renuncia a presentar Descargos. La renuncia del trabajador para ser oído en descargos, que haya sido debidamente notificado para adelantar la diligencia dentro del término razonable establecido por LA EMPRESA se tendrá como indicio grave en su contra, salvo que medie causa justificada para la omisión.

La empresa podrá grabar las reuniones realizadas por los comités y llamados de atención, con el objetivo de realizar actas precisas que protejan la dignidad del trabajador y la realización de procesos con equidad y justicia. La empresa graba todo tipo de reuniones comités, y llamados de atención para la realización de las actas con transparencia y protección de la dignidad del trabajador.

PARÁGRAFO: Las faltas graves serán sancionadas a discreción del empleador pudiendo dar por terminado con justa causa el contrato laboral o en tiempo con hasta 15 días de suspensión no remunerada, en los eventos en los que el empleado admite haber sustraído para su beneficio propio o el de terceros, materiales de la empresa, se podrá descontar de su liquidación el valor económico de los elementos sustraídos si se cancelara el contrato, si la sanción fuese en tiempo, el trabajador deberá responder económicamente por los elementos sustraídos en descuentos mensuales por libranza hasta completar el monto sustraído.

Artículo 49o.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115, C.S.T.).

CAPÍTULO XV

RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 50o.- Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Recursos humanos, quienes tramitarán el primer informe dirigido a la gerencia, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad. Para efectos de la presentación de reclamos el trabajador o trabajadores pueden asesorarse y apoyarse en el comité de convivencia laboral y en el área de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST, desde su programa de bienestar.

Artículo 51o.- Pagos o prestaciones extralegales

En la empresa **SEGURIDAD INDUSTRIAL GLOBAL SAS** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

Adicionar un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos: 1. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Se pueden extraer 4 grupos diferentes a saber:

- Cónyuge o compañero(a) permanente.
- Familiar hasta el segundo grado de consanguinidad: padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.
- Familiar hasta el primer grado de afinidad: Está compuesto por los suegros únicamente.
- Familiar hasta el segundo grado civil: Corresponde al hijo adoptado, esto es que cuando fallece un hijo adoptado o cuando al hijo adoptado

le fallece su padre adoptivo, y a los abuelos o nietos adoptivos. Artículo 37 del Código Civil,

- La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. (**LEY 1280 DE 2009**). Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

Artículo 52. Licencia maternidad: Art. 236. C. S. T.; Modificado por el artículo 1o de la Ley 1822 de 2017. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de Dieciocho (18) semanas y se remunera con el salario habitual. El periodo de lactancia, modificado por la Ley 2306 de 2023, permite dos descansos de 30 minutos cada uno durante los primeros seis meses del bebé y uno de 30 minutos hasta los 24 meses, sin descuento salarial. Si se tratará de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por la tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- El estado de embarazo de la trabajadora;
- La indicación del día probable del parto, y la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
- Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

- La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.
- La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:
- Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato. b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

Parágrafo 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo, es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

Parágrafo 2°. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

Artículo 53. Periodo de lactancia

De acuerdo con el Artículo 238 del CST, el empleador tiene la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno, dentro

de la jornada laboral para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis meses de edad.

El empleador está en obligación de conceder más descansos si la trabajadora presenta certificado médico en el cual expongan razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

Artículo 54. Periodo de paternidad

Se reconoce 8 días hábiles por Licencia de Paternidad Ley 755 de 2002 y C-174 del 2009. Ley María, y 755 de 2002, establece en su artículo 1o el derecho al reconocimiento de la Licencia de Paternidad, mediante la modificación del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 236. Descanso remunerado en la época del parto. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederán al padre ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad (sólo) opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la (compañera permanente. En este último caso se requerirán dos (2) años de convivencia).El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la empresa y a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las cien (100) semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente

parágrafo." En este último caso se requerirán dos (2) años de convivencia" del inciso tercero de la norma - encerrados entre paréntesis- , fueron

declarados inexequibles por la Sentencia C-273 de 2003 de la Corte Constitucional.

CAPÍTULO XVI

LEY 1010 DE 2006.

ACOSO LABORAL DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO

Artículo 55 - DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Para efectos del presente reglamento de trabajo, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

Artículo 56 - MODALIDADES. Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010, y en las modificaciones de la Ley 2466 de 2025 que fortalece la protección contra el acoso laboral al ampliar su definición, proteger a todos los trabajadores (incluidos informales, aprendices y pasantes), y sancionar las represalias contra los denunciantes. Esta reforma modifica la Ley 1010 y el Código Sustantivo del Trabajo definiendo las siguientes: el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral y la desprotección laboral.

Artículo 57 - CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.

- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de LA EMPRESA.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de LA EMPRESA, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de

las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 61 de este reglamento. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

- Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil y comunicados en primera instancia al comité de convivencia.

Artículo 58 - CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades: Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con LA EMPRESA o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de LA EMPRESA o la institución.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los empleados particulares .

CAPITULO XVII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 59. —Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por LA EMPRESA constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en LA EMPRESA y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo. En el presente mandato la empresa constituye comité de convivencia. Estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y los trabajadores, más los suplentes, se hará la conformación y capacitación a los empleados en concordancia con los mecanismos alternativos de solución de conflictos y será primer requisito en todos los temas de acoso laboral o discordancia entre los trabajadores y empleador. El periodo de la conformación será de dos años y cumplido este periodo de tiempo se convocará a una nueva votación para constituirse con nuevos miembros de empleados y empleador .

Funciones del comité de convivencia laboral

Según la resolución las funciones del comité de convivencia son:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan

- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad o empresa.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento.
- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité y los informes requeridos por los organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección.

Artículo 60. —En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, LA EMPRESA ha previsto los siguientes mecanismos:

- Informar a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y las modificaciones realizadas por la ley 2466 de 2025 que incluya campañas de divulgación preventiva, conservatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

- Generar espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de LA EMPRESA.
- Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral amigable y de buen trato entre las partes
- Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en LA EMPRESA, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera LA EMPRESA para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 61. — LA EMPRESA, designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. **Artículo 62.** — LA EMPRESA, deberá capacitar a los miembros del comité de convivencia laboral, sobre solución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas prioritarios para su funcionamiento, además garantizará que el comité de convivencia cumpla con las siguientes recomendaciones:

- Los miembros del comité de convivencia deberán tener competencias actitudinales y comportamentales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética. Así mismo tener habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
- No podrá ser elegido miembro del comité de convivencia a las personas que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los últimos seis (6) meses anteriores a su comunicación.

Los miembros del comité de convivencia tendrán un periodo de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación o elección.

Artículo 63. —Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, el comité de convivencia laboral tendrá únicamente las siguientes funciones: Se reunirá ordinariamente por lo menos una vez cada tres meses y extraordinariamente cuando se requiera, con la mitad más uno de los integrantes, uno (1) que representa al empleador y uno (1) que represente a los trabajadores.

- Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de LA EMPRESA en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- Recibir y darle trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que pueden constituir acoso laboral, así como las pruebas que se soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la alta dirección de LA EMPRESA, cerrará el caso y el trabajador puede

presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

- Realizar un seguimiento de las recomendaciones y sugerencias dadas por el Comité de convivencia. Comunicar a la alta dirección las medidas preventivas y correctivas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité de convivencia que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales sean presentados a la alta gerencia, gestión del recurso establecido para comunicar a la alta dirección en aquellos casos en los cuales no se logre un acuerdo o no se cumplan las recomendaciones.
- Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de LA EMPRESA, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006.

Artículo 64. — El comité de convivencia laboral, por mutuo acuerdo elegirá al presidente y secretario del mismo.

Artículo 65. — El presidente del comité de convivencia tendrá las siguientes funciones:

- Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la administración de LA EMPRESA, las recomendaciones aprobadas en el Comité.

- Gestionar ante la alta dirección de LA EMPRESA, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Artículo 66. —El secretario del comité de convivencia tendrá las siguientes funciones:

Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

- Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

CAPÍTULO XVIII TELETRABAJO

Artículo 67. — LA EMPRESA, fomentará el teletrabajo, considerado este como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, como una nueva forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, por tanto no es necesaria la presencia física del trabajador en el local del empleador.

Artículo 68. —La organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del CST, indicando las condiciones del servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio, determinar los días y los horarios en el que el teletrabajador realizará sus actividades, definir responsabilidades frente a la custodia de los elementos de trabajo, las medidas de seguridad informática.

Artículo 69. —Se deberá incluir en el presente Reglamento Interno de Trabajo, lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información. Así mismo, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en LA EMPRESA.

PAR. 1o —Deberá informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

Artículo 70. —Los teletrabajadores deben estar afiliados al sistema de seguridad social integral, cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del CST, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

Artículo 71o.- Publicaciones El empleador deberá publicar el presente reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos de la sede social. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno

de ellos. Al tiempo con la publicación, el empleador informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de este reglamento, y la fecha desde la cual entrará en aplicación.

Artículo 72o.- Objeciones La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo entre el empleador y los trabajadores, el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

CAPÍTULO XIX

Artículo 73o.- Vigencia
El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

CAPÍTULO XX

Artículo 74o.- Disposiciones finales

Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXI

Artículo 75o.- Cláusulas ineficaces

No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoran las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

Ciudad: Bogotá

JOSÉ CASILIMAS DIAZ

C.

C.

No.

1.124.216.465

**Representante legal Suplente de
SEGURIDAD INDUSTRIAL GLOBAL SAS NIT No.
830.144.577-7**