ESTATAL DE SEGURIDAD

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I
OBJETO

Artículo 1: El presente documento contiene el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **ESTATAL DE SEGURIDAD LTDA,** con domicilio principal en la Calle 13 No. 12-15 de Pereira, Risaralda y a sus disposiciones quedan sometidos 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 que presten sus servicios en cualquier parte del territorio nacional, salvo estipulaciones en contrario.

CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISION

Artículo 2: Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **ESTATAL DE SEGURIDAD LTDA,** debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- Hoja de vida Minerva 1003 debidamente diligenciada y con fecha reciente.
- Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto de la primera
- autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de
- Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Fotocopia de antecedentes procuraduría, contraloría y policía.
- Fotocopia de Certificados de estudios básicos y complementarios.
- Tarjeta profesional cuando el cargo a desempeñar lo requiera.
- Curso básico requerido por la supervigilancia para el cargo a desempeñar.
- Certificaciones laborales.
- Certificación de referencias personales.
- Certificado de la EPS y del Fondo de Pensiones vigentes.
- Una fotografía con fondo azul oscuro.

PARAGRAFO PRIMERO: El empleador podrá establecer en el Reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así mismo, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1° Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C. N. Artículo s primero y segundo, convenio 111 de la OIT, Resolución 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), el examen de sida (Decreto reglamentario 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARAGRAFO SEGUNDO: El aspirante además de la presentación de los documentos previamente referidos, deberá realizar las entrevistas y pruebas que requiera el personal de selección de **ESTATAL DE SEGURIDAD LTDA,** con el propósito de evidenciar si es apto para el cargo que se postuló.

CAPITULO III
CONTRATO LABORAL DE APRENDIZAJE

Artículo 3: Contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial a término fijo, con subordinación solo referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje cuya finalidad principal es facilitar la formación del aprendiz por un plazo determinado no mayor a tres (03) años, en la que una persona natural desarrolla formación teórica y práctica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad ocupación o profesión dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador. En todo caso la actividad del aprendiz guardará relación con su formación académica y recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual. En todo caso, el contrato laboral especial de aprendizaje se regirá por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo y sus normas concordantes

Artículo 4: El contrato de aprendizaje podrá suscribirse con personas que mínimo tengan quince (15) años, deberá constar por escrito y contener como mínimo la información dispuesta en el Artículo 2.2.6.3.2 del Decreto 1072 de 2015 o las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan. La edad mínima para que las personas suscriban contratos de aprendizaje será quince (15) años. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas de al menos quince (15) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir sin que exista otro límite de edad diferente al mencionado, como lo señala el Artículo 2 de la Ley 188 de 1959).

Artículo 5: La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley será determinada por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA del domicilio principal de la empresa. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices será de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz. Los patrocinadores que cuenten con un número de trabajadores entre diez (10) y quince (15) o menos de diez (10), podrán tener voluntariamente un (1) aprendiz de los alumnos que estén recibiendo o puedan llegar a recibir formación en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

Artículo 6: Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que tendrá como finalidad garantizar el proceso de aprendizaje. Cuando se trate de formación dual en los términos que la legislación laboral determina, el aprendiz recibirá como mínimo el 75% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) durante el primer año, y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, Cuando se trate de formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente. Tratándose de aprendices universitarios, el sostenimiento mensual no será inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios, o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva, salvo norma en contrario. En todo caso, el contrato laboral especial de aprendizaje se regirá por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas. (Decreto 933 de 2003)

Artículo 7: La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así:

- **A)** Durante la fase lectiva el valor de las cotizaciones a riesgos laborales y salud será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora en su integridad, sin costo para el aprendiz sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
- **B)** Durante la fase práctica o durante toda la formación dual el aprendiz estará afiliado al sistema de seguridad social integral el cual incluye salud, pensión y riesgos laborales, por la administradora de riesgos laborales (ARL) que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato

Artículo 8: Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, la empresa patrocinadora, atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las diferentes modalidades establecidas en la normatividad vigente.

Artículo 9: En los asuntos no regulados en este capítulo respecto al contrato Laboral especial de aprendizaje, así como en aquellos eventos en los que exista contradicción entre las disposiciones del presente reglamento y la ley, prevalecerán las normas dispuestas en el ordenamiento jurídico colombiano.

CAPITULO IV
PERIODO DE PRUEBA

Artículo 10: La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular por escrito con el trabajador un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C. S. T.).

Artículo 11: El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo, 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 (Artículo 7 Ley 50 de 1990).

Artículo 12: Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, (Artículo 80, C. S. T.).

CAPITULO V
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 13: Son 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 las prestaciones sociales de Ley. (Sentencia del H. Corte Constitucional C-823 del 2006.) (Artículo 6, C. S. T.)

CAPITULO VI
CLASIFICACION DE CARGOS

Artículo 14: El personal de ESTATAL DE SEGURIDAD LTDA se clasifica dependiendo de las funciones que desempeñen, encontrándose en su planta de personal trabajadores los siguientes:

- **A) ADMINISTRATIVOS:** Los encargados de la dirección, el orden, gestión, organización, planificación y apoyo a la organización, que se dividen en las diferentes áreas estipuladas en la circular de clasificación de cargos, emitida por la dirección nacional de recursos humanos
- **B) SERVICIO AL CLIENTE:** Personal encargado de la atención al usuario y demás requerimientos de la empresa.
- **C) TÉCNICOS E INGENIEROS:** Son los encargados de realizar las instalaciones, mantenimientos, revisión, adecuación de los equipos.
- **D) OPERATIVOS:** Conjunto de personas vinculadas a una empresa o cooperativa de vigilancia y seguridad privada, que como mínimo han realizado y cumplido satisfactoriamente los requisitos del Curso de Fundamentación que compone la estructura de la capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada, impartidos por las escuelas o departamentos de capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada autorizadas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, en cualquiera de los Ciclos de Formación, a saber: 1. Vigilante. 2. Escolta. 3. Operador de medios tecnológicos. 4. Manejador Canino. 5. Supervisor. 6. Tripulante.

CAPITULO VII
HORARIO DE TRABAJO

Artículo 15: El horario del personal de ESTATAL DE SEGURIDAD LTDA, son las que a continuación se expresan así:

A. PERSONAL ADMINISTRATIVO:
1. Lunes a viernes de 08:00 A.M. a 04:00 P.M.
- Treinta minutos de almuerzo entre la franja horaria de 11:30 A.M a 1:30 P.M.
- Posterior a la jornada presencial y con el fin de completar la jornada semanal máxima legal, el trabajador deberá permanecer en modalidad remota y/o de disponibilidad laboral entre las 04:00 P.M. y las 04:45 P.M.

B. SERVICIO AL CLIENTE:
Podrán ser programados en los siguientes horarios:
1. Lunes a viernes de 07:00 A.M. a 3:00 P.M.
- Treinta minutos de almuerzo entre la franja horaria de 11:30 A.M a 1:30 P.M.

2. Lunes a Viernes de 10:00 A.M. a 6:00 P.M.
- Treinta minutos de almuerzo entre la franja horaria de 11:30 A.M a 1:30 P.M.

3. Lunes a Viernes de 8:00 A.M. – 4:00 P.M.
- Treinta minutos de almuerzo entre la franja horaria de 11:30 A.M a 1:30 P.M.

C. TECNICOS:
1. Lunes a viernes de 07:30 A.M. a 5:30 P.M.
Sabado de 8:00 A.M. – 12:00 P.M.
- Dos horas de almuerzo programadas de acuerdo con las jornadas de instalación entre la franja horaria de 11:00 A.M a las 2:30 P.M.
- A partir del día 15 de julio de 2026 teniendo en cuenta la disminución de la jornada laboral ordinaria adoptada por medio de la ley 2101 de 2021 y su implementación gradual, los horarios de los técnicos serán:

1. Lunes a jueves de 7:30 AM a 5:00 PM - Viernes de 7:30 AM a 5:30 PM - Sábados de 8:00 AM a 12:00 PM
- Dos horas de almuerzo programadas de acuerdo con las jornadas de instalación entre la franja horaria de 11:00 A.M a las 2:30 P.M.

D. INGENIEROS:
1. Lunes a viernes de 8:00 AM a 4:00 PM
- Treinta minutos de almuerzo entre la franja horaria de 11:30 A.M a 1:30 P.M.

E. PESONAL OPERATIVO: El personal operativo labora turnos rotativos de acuerdo con la programación establecida, estos pueden diferir de un puesto a otro, siempre respetando la jornada laboral según la ley 2101 de 2021, la jornada máxima autorizada para las empresas de vigilancia y la reglamentación especial respecto al trabajo suplementario ley 1920 de 2018 artículo 7 o norma que la modifique o sustituya. Se podrán encontrar los siguientes puestos:

1) Puestos 12 horas:
- 06:00 - 18:00
- 07:00 - 19:00
- 08:00 - 20:00
- 09:00 - 21:00
- 10:00 - 22:00
- 18:00 - 06:00
- 19:00 - 07:00

2) Puestos 10 horas
- 08:30 - 18:30

3) Puestos 8 horas
- 06:00 - 14:00
- 14:00 - 22:00
- 22:00 - 06:00

Treinta minutos de almuerzo entre la franja horaria de 11:30 A.M a 1:30 P.M

PARÁGRAFO PRIMERO: Para el control del horario de sus trabajadores, la empresa podrá implementar el sistema de control biométrico el cual registrará la hora de ingreso y salida del personal (Concepto 133248 de julio 24 de 2014) y así mismo podrá implementar los medios tecnológicos que considere necesario, tales como cámaras de vigilancia.

PARAGRAFO SEGUNDO: El empleador y el trabajador pueden acordar realizar las diferentes modalidades de jornadas contempladas en la legislación laboral, siempre respetando la ley 2191 del 2022 y la política de desconexión laboral determinada por la empresa.

PARÁGRAFO TERCERO: Teniendo en cuenta la disminución de la jornada laboral ordinaria adoptada por medio de la ley 2101 de 2021 y su implementación gradual, la cual es aplicable al sector de vigilancia y seguridad privada de conformidad con la Circular 0079 del 27 de octubre de 2023 expedida por el Ministerio del Trabajo y la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, y teniendo en cuenta a su vez la ley 1920 de 2018, los trabajadores del sector de la vigilancia y seguridad privada podrán laborar máximo doce (12) horas diarias, no obstante es importante destacar que cualquier jornada que supere las cuarenta y cuatro (44) horas semanales a partir del 15 de julio de 2025 y que supere las cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026 se considerará y pagará como trabajo extra o suplementario.

CAPITULO VIII
TRABAJO SUPLEMENTARIO

Artículo 16: El trabajo ordinario y nocturno se regirá por lo dispuesto en la legislación laboral, especialmente en lo establecido por la ley 2466 del 25 de junio de 2025, el cual a la fecha se encuentra así:

- **A.** Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 A.M.) y diecinueve horas (07:00 P.M.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (07:00 P.M.) y las seis horas (6:00 A.M.).

Artículo 17: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159, C.S.T.) que será de 44 horas semanales hasta el 15 de julio de 2026, fecha en la cual la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 42 horas semanales de conformidad con el artículo 161 del CST modificado por la ley 2101 de 2021, horas semanales que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso sin perjuicio de las excepciones establecidas en la legislación laboral.

Artículo 18: Para el trabajo suplementario o de horas extras, no se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo y en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas podrán exceder dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales. No obstante, para el sector de vigilancia y seguridad privada, se aplicará la jornada suplementaria dispuesta en la ley 1920 del 2018, que permite que previo acuerdo entre trabajador y empleador, se pueda, laborar máximo en jornadas diarias de doce (12) horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas. El empleador tendrá la obligación de llevar un registro del trabajo suplementario, en el cual se deberá indicar: Nombre completo del trabajador, actividad desarrollada y número total de horas extra trabajadas, con la precisión si son diurnas o nocturnas. Además, el empleador deberá entregar copia de este registro al trabajador que lo solicite o para la respectiva inspección por parte del Ministerio del Trabajo.

Artículo 19: Los recargos se liquidarán conforme lo dispuesto por la legislación laboral, atendiendo de manera especial lo dispuesto en la ley 2466 de 2025 los cuales a la fecha se liquidan así:

- **A)** El trabajo nocturno; se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a partir de las diecinueve horas (7:00 PM)
- **B)** El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- **C)** El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- **D)** El trabajo en días de descanso obligatorio o días de fiesta se remunerará a partir del primero de julio de 2025 con un recargo del ochenta por ciento (80%), sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. A partir del primero de julio de 2026 el recargo será de Noventa por ciento (90%) y desde el primero de julio de 2027 el recargo será del cien por ciento (100%) sobre el valor del trabajo ordinario en proporción a las horas laboradas.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24, Ley 50 de 1990) y con las excepciones de los casos contemplados en la normatividad laboral.

PARAGRAFO SEGUNDO: La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto en la normatividad laboral.

Artículo 20: La Empresa solo reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores y su pago se efectuará en la nómina del mes siguiente.

CAPITULO IX
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 21: Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos en nuestra legislación sin perjuicio de que las partes del contrato de trabajo puedan convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En ocasión de que el trabajador deba laborar dichos días se le pagarán los recargos de ley y/o día compensado. Dicho descanso tiene una duración mínima de 24 horas, salvo excepción legal.

PARAGRAFO PRIMERO: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO SEGUNDO: El empleador podrá convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo, (Parágrafo 3 del artículo 179 del C.S.T.)

PARAGRAFO TERCERO: Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador con anticipación de doce (12) horas por lo menos, debe informar al trabajador que no puede disponer del descanso dominical e indicara el día de descanso compensatorio. Esto lo podrá hacer por llamada telefónica, mensaje en plataforma digital como WhatsApp, correo electrónico o fijando en lugar público del establecimiento, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. Teniendo en cuenta que la empresa es de vigilancia y seguridad privada, se entiende que las razones por las cuales no se puede disponer de dicho día de descanso, es por las necesidades del servicio.

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

CAPITULO X
VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 23: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral 1. C. S. T.). Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C. S. T.).

Artículo 24: La época de las 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 quince (15) días hábiles de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187, C. S. T.).

Artículo 25: Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se compense en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Artículo 189, C. S. T.). En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de residencia de sus familiares. (Artículo 190, C. S. T.).

Artículo 26: Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan. (Art 192 C.S.T)

Artículo 27: 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 anuales, y en que las termina y la remuneración recibida de estas (Decreto 13 de 1967, Artículo 5°.).

CAPITULO XI
PERMISOS

Artículo 28: La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos remunerados necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, para asistir a las obligaciones escolares como acudiente en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo, para atender citaciones judiciales y administrativas y legales 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;

Artículo 29: La calamidad domestica es 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 hijos, hermanos, cónyuge o compañero permanente, 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 irrogarles 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". (C.C – T-460-2018). En caso de grave calamidad doméstica, el trabajador deberá dar aviso de la
ocurrencia y demostrarla antes o después, según lo permita las circunstancias, y quedando a disposición del empleador de conceder máximo tres (3) días para hacerle frente a la calamidad.

Artículo 30: Se concederá 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 segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

Artículo 31: En caso de fallecimiento de un compañero de trabajo, el empleador de acuerdo con las necesidades del servicio determinara quienes pueden asistir, autorizando hasta el 10% de los trabajadores para que asistan a sus exequias.

Artículo 32: En los casos de permisos sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, concurrencia al servicio médico, asistir a las obligaciones escolares como acudientes obligatorias, atender citaciones judiciales y administrativas y legales, la solicitud del permiso se dará a más tardar a los dos días hábiles siguientes, después de que el trabajador tuvo conocimiento del hecho.

Artículo 33: Se concederán permisos sindicales remunerados, razonables, proporcionales y necesarios para el cumplimiento de su gestión, a los trabajadores de la empresa que sean representantes sindicales, es decir, los integrantes de los comités ejecutivos, directivas y subdirectivas de confederaciones y federaciones, juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos, comisiones legales o estatutarias de reclamos, y los delegados previstos en los estatutos sindicales para las asambleas sindicales y la negociación colectiva. El presidente o secretario general de la organización sindical de primero, segundo o tercer grado, en la que se encuentre el trabajador, solicitara el permiso sindical a la empresa, por comunicación escrita o vía correo electrónico de notificaciones judiciales, al menos cinco (05) días hábiles antes de la fecha en que se requiera el permiso. Dicha comunicación debe establecer el nombre de los representantes, fecha del permiso, la duración periódica, su distribución y la gestión que va a realizar, anexando el documento respectivo que lo demuestre. El empleador deberá pronunciarse respecto al permiso, a más tardar el día anterior a la fecha de inicio del permiso sindical solicitado y dentro de la jornada laboral, realizando la respectiva notificación a la organización sindical. Mencionado pronunciamiento debe establecer el nombre del trabajador al cual se le otorga el permiso, la finalidad y el término de su duración. Cuando la solicitud no cumpla con los requisitos señalados, se devolverá al día siguiente de su radicación a la organización sindical, indicando la información que falta por suministrar. La organización sindical deberá remitir la información completa a más tardar al día siguiente después de recibido el requerimiento de completar la solicitud, so pena de que se decrete el desistimiento tácito de la solicitud, sin perjuicio de que la respectiva solicitud pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos establecidos en el presente artículo. El empleador solo podrá negar o limitar los permisos sindicales a través de decisión motivada, cuando determine que se genera al menos una de las siguientes circunstancias:

- **A)** La ausencia del trabajador afectará el funcionamiento y servicios que desempeña, sin que sea posible en forma alguna superar la ausencia.
- **B)** El permiso sindical no sea razonable, proporcional o necesario.
- **C)** La solicitud del permiso sindical no se presentó cumpliendo los requisitos establecidos en el anterior Artículo del presente reglamento.

CAPITULO XII
SALARIO, PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

Artículo 34: El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal mensual vigente, establecido por el ordenamiento jurídico o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Artículo 35: Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Artículo 133, C. S. T.).

Artículo 36: Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en la cuenta bancaria acordada por el empleador y el trabajador Dicho pago podrá ser quincenal o mensual, lo cual quedará definido en el contrato laboral. (Artículo 138, (CST.)

Artículo 37: El salario se pagará al trabajador directamente o de mutuo acuerdo a la persona que él autorice por escrito así:

- 1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos.
- 2. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
- 3. 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 (Artículo 134, CST.).

CAPITULO XIII
MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 38: 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 y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 39: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las empresas promotoras de salud, a través de las Instituciones prestadoras de servicios, a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 40: Todo trabajador, desde el 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 se remita a la entidad 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 éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 41: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o 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, podrá perder el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa y ser considerado una falta grave

Artículo 42: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos
en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes laborales.

Artículo 43: El 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 de la respectiva empresa, que le hayan comunicado, facultan al empleador para la terminación del vínculo laboral por justa causa.

Artículo 44: En caso de accidente laboral, 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 al mínimo, las consecuencias del accidente, informando el mismo en los términos establecidos en la normatividad vigente ante la E. P. S. y la A.R.L.

Artículo 45: En caso de accidente no mortal, aún 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 46: Las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes o de las enfermedades laborales. Todo accidente o enfermedad laboral que ocurra en la empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro del plazo establecido en la normatividad vigente.

Artículo 47: En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a la normatividad vigente.

CAPITULO XIV
ORDEN JERARQUICO

Artículo 48: El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa
es el siguiente:

- **A)** junta de socios
- **B)** presidente
- **C)** gerente general
- **D)** subgerentes
- **E)** directores nacionales de procesos
- **F)** gerentes regionales
- **G)** jefes de procesos
- **H)** coordinadores nacionales de procesos
- **I)** coordinadores regionales
- **J)** asesores y analistas
- **K)** tecnicos y auxiliares
- **L)** supervisores
- **M)** vigilante - escolta. - operador de medios tecnológicos -
- manejador canino y servicios generales

CAPITULO XV
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

Artículo 49: Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de cerusa, sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Artículo 242 del C. S. T.)

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), 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 las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. La jornada de trabajo de los menores de edad deberá respetar los límites establecidos en el código de infancia y adolescencia y demás normas concordantes.

CAPITULO XVI
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 50: Son obligaciones especiales del empleador las establecidas en el Artículo 57 del código sustantivo del trabajo, (modificado por la ley 2466 de 2025) y/o las demás normas que lo modifique o sustituya.

Artículo 51: Son obligaciones especiales del trabajador las establecidas en el Artículo 58 del código sustantivo del trabajo y/o norma que lo modifique o sustituya.

Artículo 52: Se prohíbe a la empresa realizar lo establecido en el Artículo 59 del código sustantivo del trabajo (modificado por la ley 2466 de 2025) y/o las demás normas que lo modifique o sustituya.

Artículo 53: Se prohíbe a los trabajadores realizar lo establecido en el Artículo 60 del código sustantivo del trabajo y/o norma que lo modifique o sustituya.

CAPITULO XVII
FALTAS, PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y SANCIONES

Artículo 54: El proceso disciplinario laboral es el mecanismo mediante el cual el empleador podrá investigar y, de ser procedente, sancionar las presuntas faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores, garantizando en todo momento el respeto al debido proceso, de conformidad con lo establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, en todas las actuaciones encaminadas a la imposición de sanciones disciplinarias se deberán garantizar, como mínimo, los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114, C. S. T).

Artículo 55: Se establecen las siguientes clases de faltas leves así:

- **1.** Llegar tarde injustificadamente al puesto de trabajo hasta 15 minutos después de la hora establecida.
- **2.** La promoción, celebración de rifas o juegos de azar dentro del lugar de trabajo.
- **3**. Distraerse dialogando con usuarios en asuntos ajenos a la labor encomendada.
- **4.** La no disponibilidad para contestar el celular en el momento que la empresa lo requiere.
- **5.** Llegar al trabajo sin haber descansado las horas necesarias para iniciar labores en óptimas condiciones físicas y mentales.
- **6.** No respetar el conducto regular ni el orden jerárquico establecido por la Empresa.
- **7.** No actualizar la información personal como dirección, teléfono, etc.
- **8.** No asistir a las reuniones, actividades y capacitaciones programadas por la Empresa.

PARÁGRAFO: Las faltas leves antes enunciadas, se convierten en grave cuando ocurre en tres oportunidades.

Artículo 56: Constituyen faltas graves las siguientes:

1. No asistir a trabajar.
2. La falta de previsión, cuidado en el manejo de armas encomendadas para la labor desempeñada.
3. El porte o tenencia en el lugar de trabajo de armas diferentes a las asignadas por la empresa para el cumplimiento de la labor.
4. El uso inadecuado de las armas u otros elementos otorgados por el empleador.
5. La tenencia de arma asignada por el empleador, en lugar distinto al sitio de trabajo.
6. La falta de respeto para con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes o usuarios, en forma verbal, o escrita, física, con gestos o actitudes desafiantes, o todo acto de violencia o simples amenazas durante la prestación del servicio o fuera de él.
7. Presentarse a trabajar en estado de embriaguez, o ingerir licores durante las horas de trabajo o fuera de éste cuando lleve puesto el uniforme.
8. Presentarse a trabajar bajo los efectos de las drogas o consumirlas durante las horas de trabajo o fuera de éste cuando lleve puesto el uniforme.
9. La inasistencia a controles médicos, ordenados por el empleador o por autoridad de salud ocupacional.
10. Incumplimiento a las recomendaciones médicas por parte del trabajador
11. Incurrir en situaciones de abuso del derecho.
12. Incumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo.
13. No radicar las incapacidades.
14. El trabajador que incumpla alguna disposición del ordenamiento jurídico colombiano que afecte el empleador de forma directa o indirecta.
15. La no asistencia a cursos de actualización de legitima obligatoriedad exigidos por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada u otra autoridad competente.
16. La no asistencia las actualizaciones obligatorias exigidas por el ordenamiento jurídico colombiano dependiendo el cargo del trabajador.
17. El hecho que el trabajador realice entrega del puesto a su relevo cuando éste se presente en estado de embriaguez o bajo efectos de drogas.
18. El no presentarse al trabajo debidamente uniformado, o no usar correctamente el uniforme durante el servicio.
19. El hecho de que el trabajador se niegue a cumplir los trabajos ordenados.
20. El retirarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio
21. Todo acto del trabajador que perturbe la disciplina o el buen orden en el lugar de trabajo.
22. Todo acto del trabajador que originen reclamos por parte del usuario del servicio de celaduría o vigilancia contratado con la empresa.
23. El hecho que por razón de negligencia, descuido o mal servicio por parte del trabajador se dé lugar a que el usuario de servicio de vigilancia termine, suspenda o imponga sanciones económicas a la empresa.
24. Cuando el cliente del servicio de vigilancia exija el relevo inmediato del trabajador.
25. Permitir sin autorización la entrada de personas extrañas a las dependencias puestas bajo su cuidado, aun cuando ellas sean familiares del trabajador.
26. El uso fuera de servicio del uniforme del personal operativo, aun parcialmente.
27. El hecho que el trabajador se niegue a permitir la inspección y la supervisión de los superiores o inspectores de la Empresa en el lugar de trabajo o en los equipos electrónicos corporativos que le sean asignados u otros similares.
28. El hecho que el trabajador se niegue a firmar las planillas de control que se llevan por parte de los inspectores o supervisores.
29. Todo acto ilegal o inmoral que incurra el trabajador en su labor.
30. Cuando se evidencie que el trabajador no ejecutó el trabajo conforme a las órdenes e instrucciones dadas por la empresa o sus representantes.
31. El hecho que el trabajador se encuentre dormido durante las horas de servicio.
32. Retirar los puntos de marcación de cada puesto de trabajo.
33. Registrar en la minuta o soportes de cada puesto, información falsa o que aún no haya sido cumplida por el trabajador.
34. El hecho que en el puesto asignado bajo su responsabilidad se cometan delitos o daños a los bienes en las horas de servicio, por acción, omisión o culpa del trabajador.
35. El hecho de que el trabajador sin previa autorización de la empresa cambie de turno, modifique el horario de servicio o se releve con otro vigilante o con otra persona ajena a la empresa.
36. El hecho de que el trabajador sin autorización haga uso de vehículos, equipos de oficina o de cualquier otro elemento de la empresa.
37. El hecho de que el trabajador reciba dádivas remuneración o pago extra por la labor desempeñada.
38. Divulgar situaciones confidenciales del trabajo a externos.
39. El uso o utilización de los equipos electrónicos, para conversaciones ajenas a la labor encomendada.
40. Presentación de documentación falsa a la empresa.
41. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días.
42. La solicitud de autoridad competente administrativa o judicial de retirar del cargo al trabajador.
43. La no revisión exhaustiva de los elementos y equipos de trabajo entregados por el trabajador saliente.
44. La pérdida del trabajador de los elementos de trabajo tales como el arma de dotación, equipos de comunicación, computador, etc.
45. El retardo injustificado en la presentación de informes, trabajos, labores encomendadas.
46. No legalizar los gastos y anticipo entregados por la Empresa en el tiempo requerido para su contabilización.
47. Adulterar información en documentos de la empresa.
48. Alterar el control biométrico de ingreso o no marcarlo personalmente.
49. Infringir o modificar los sistemas de seguridad informática de la organización.
50. Realizar cualquier tipo de actividad que genere conflicto de intereses con la compañía.
51. Realizar venta de cualquier curso de vigilancia o similares.
52. No cumplir con las funciones, responsabilidades y obligaciones asignadas al cargo.
53. Cualquier incumplimiento a las consignas particulares y generales de su puesto de trabajo.
54. Cualquier incumplimiento alguna disposición de un reglamento, manual o similares que tenga la empresa.
55. Prohibición de ventas al interior del puesto de trabajo.
56. El hecho de que el trabajador realice declaraciones ante medios de comunicaciones relacionados con situaciones del trabajo.
57. El hecho de que el trabajador preste dinero al interior de su puesto de trabajo.
58. Realizar cobro de gastos que no correspondan a la realidad, en beneficio propio o de terceros.
59. Copiar, llevar o transmitir, por cualquier medio, fuera de la empresa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza y de propiedad de ésta, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
60. No comunicar oportunamente a sus jefes las observaciones que estime conducentes para evitar daños o perjuicios.
61. Brindar información falsa, omitir o consignar datos inexactos en los informes.
62. Engañar a la empresa en cuanto a la solicitud de permisos, licencias o beneficios.
63. Realizar comentarios falsos sobre la empresa, sus servicios, sus jefes, sus empleados, usuarios o clientes.
64. Incurrir en conductas de acoso laboral o acoso sexual.
65. Incurrir en cualquier conducta de discriminación o violencia en el ámbito laboral.
66. Organizar o promover que se realicen cadenas de dinero.
67. Entablar relaciones sentimentales con cualquier compañero de trabajo o trabajadores del lugar donde presta el servicio, siempre y cuando afecte el ambiente laboral, genere quejas o conflicto de interés.
68. Cuando las relaciones personales del trabajador transciendan al entorno laboral, afectando a la empresa, el ambiente laboral o genere conflicto de interés.
69. El trabajador fuera de sus funciones abuse del derecho de la intimidad de jefes, compañero, usuarios o clientes.
70. No usar los elementos de protección otorgados por el empleador.
71. El uso de elementos de protección personal que no son suministrados por el empleador.
72. Interrupción de los controles radiales de la operación.
73. No usar las herramientas tecnológicas otorgadas por el empleador para el cumplimiento funciones.
74. Utilizar en redes o sociales o similares la imagen de la empresa o del usuario sin autorización.

Artículo 57: Cuando el empleador tenga conocimiento de la presunta comisión de una falta disciplinaria por parte del trabajador, contará con un término de veinticinco (25) días calendario, contados a partir del conocimiento de los hechos, para iniciar el proceso disciplinario, el cual se entenderá iniciado con la notificación de la citación a descargos al trabajador, el proceso se desarrollará de la siguiente manera:

A) Citación a descargos: La apertura del proceso disciplinario se tendrá con la notificación de la citación a descargos al trabajador, la cual se debe notificar de forma física o por correo electrónico, como mínimo cinco (05) días antes de la fecha prevista para los descargos, con el respectivo traslado integral de pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones La citación debe contener los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, las faltas disciplinarias que se le imputan, la fecha y hora en la cual se realizará la diligencia de descargos, la posibilidad de poderse presentar acompañado en la diligencia y de presentar las pruebas que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que el trabajador se niegue a firmar la citación física, se entenderá plenamente notificado con la citación por correo electrónico o con la firma de un testigo que constate la negativa del trabajador de firmar la citación.

B) Diligencia de descargos: Se podrá realizar de forma presencial o virtual, en ella se otorgará la oportunidad de ser oído al trabajador, se realizarán unas preguntas, se permitirá que el trabajador realice manifestaciones y podrá controvertir las pruebas que se tengan en su contra y presentar las pruebas que considere. El trabajador podrá asistir acompañado de un testigo, abogado o si el trabajador se encuentra afiliado a una organización sindical podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato, que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia los cuales podrán realizar las manifestaciones que consideren pertinentes y tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado. Se elaborará un acta en la que se transcriban los descargos rendidos por el trabajador. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso. En caso de inasistencia del trabajador a la diligencia de descargos, se procederá a fijar una nueva fecha, la cual deberá ser notificada con una antelación mínima de un (1) día, teniendo en cuenta que en la citación inicial se garantizó el término mínimo de cinco (05) días para el ejercicio del derecho de
defensa. Si el trabajador no comparece en esta segunda oportunidad y no acredita una justa causa de su inasistencia a más tardar el día hábil siguiente, se entenderá que el trabajador desistió de ejercer su derecho de defensa en la diligencia, y se procederá a resolver el proceso disciplinario con las pruebas existentes.

C) Decisión: Concluidas las anteriores etapas, se remitirá el expediente a los delegados del empleador, los cuales estudiaran todos los documentos y decidirá si impone una sanción proporcional o absuelve archivando la investigación.

D) Notificación de la decisión: El trabajador deberá ser notificado por medio físico o correo electrónico de la decisión del empleador, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la diligencia de descargos, contados a partir del día siguiente a la realización de la misma, por ser este un término razonable atendiendo al principio de inmediatez. En caso de que vencido el término se
omita un pronunciamiento, se entenderá que el trabajador fue absuelto de los cargos imputados.

E) Impugnación de la decisión: Si el trabajador no está de acuerdo con la decisión adoptada dentro del proceso disciplinario, podrá impugnarla dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación, mediante escrito dirigido a la Subgerencia administrativa de la empresa. La Subgerencia administrativa resolverá la impugnación dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su presentación, mediante decisión definitiva debidamente motivada. En caso de que el trabajador no presente impugnación dentro del término señalado, se entenderá que acepta la decisión adoptada, la cual quedará en firme y se dará por finalizado el proceso disciplinario. Concluido el proceso disciplinario, el trabajador continua sin estar de acuerdo con la decisión será libre de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para poder controvertir la decisión adoptada por el empleador, de conformidad con la ley.

F) Cumplimiento de sanción: Si la sanción impuesta es de suspensión, esta deberá hacerse efectiva dentro del mes siguiente a la fecha en que la decisión disciplinaria quede en firme. Vencido este término sin que se haya ejecutado, la sanción no podrá aplicarse en virtud del principio de inmediatez. PARÁGRAFO PRIMERO: Las actuaciones del procedimiento disciplinario, incluyendo la citación, comunicación de la apertura del proceso, traslado de pruebas, recepción de descargos, notificaciones y demás diligencias, podrán realizarse mediante el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), siempre que el trabajador cuente con estas herramientas a su disposición, de conformidad con lo previsto en el parágrafo 5 del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efectos exclusivos del procedimiento disciplinario laboral y del cómputo de términos allí previstos, se entenderá como días hábiles los comprendidos entre lunes y viernes. Lo anterior, en atención a la diversidad de turnos y jornadas laborales existentes, con el fin de garantizar uniformidad, seguridad jurídica y correcta aplicación de los términos procesales disciplinarios.

Artículo 58: El trabajador que se determine que es culpable de la conducta imputada, se le podrán imponer las siguientes sanciones:

- **A) Faltas leves:** Llamado de atención escrito o suspensión del contrato de trabajo hasta por tres (03) días.
- **B) Faltas graves:** Llamado de atención escrito o suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (08) días.

PARÁGRAFO: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

CAPITULO XVIII
TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL Y PROCEDIMIENTO

Artículo 59: El contrato laboral podrá terminar por cualquiera de las circunstancias establecidas en el Artículo 61 del código sustantivo del trabajo.

Artículo 60: La terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por part del empleador, sin lugar a ningún tipo de indemnización, no es una sanción de ninguna clase, sino que constituye una facultad contractual del empleador, amparada en el uso de la condición resolutoria tácita prevista en el Artículo 64 del Código sustantivo del trabajo. En ese entendido, en caso de que el trabajador incurra en un incumplimiento, al contrato laboral, reglamento interno del trabajo de la empresa, entre otras obligaciones contractuales que tiene, faculta al empleador para terminar el vínculo laboral con justa causa.

Artículo 61: Cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, deberá cumplir con las siguientes garantías obligatorias:

A) Inmediatez: No puede transcurrir más de sesenta (60) días calendario, desde el conocimiento de los hechos hasta la decisión de dar por terminado el contrato laboral, termino prudencial para cumplir todas las garantías que se describirán en el presente artículo.
B) Causales taxativas: La terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley
C) Comunicación al trabajador: La decisión se debe comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato.
D) Procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual: En ocasión de que se cuente con un procedimiento especial para finalizar el vínculo contractual, establecido en la convención, pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral, en el contrato individual de trabajo u otro documento, se deberá cumplir.
E) Exigencias de las causales: Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación.
F) Respeto debido en la relación laboral: Se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, por lo cual, se debe permitir un escenario de reflexión, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las anteriores garantías pueden ser cumplidas por el empleador, a través del mecanismo que considere idóneo para cada caso. Si el empleador lo desea, cuenta con la facultad de poder cumplir las referidas garantías efectuando el mismo tramite descrito para los procesos disciplinarios, sin que sea vinculante para todos los casos. (CSJ-SL2351 2020 - C.C – SU449/2020).

PARÁGRAFO SEGUNDO: En ocasión de que el empleador no cumpla las garantías obligatorias descritas en el presente artículo, el contrato laboral se entenderá terminado sin justa causa y el trabajador tendrá derecho a la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, que se encuentra estipulado en el Artículo 64 del código sustantivo del trabajo.

CAPITULO XIX
RECLAMOS, TRAMITACIÓN Y PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE OBLIGATORIAS

Artículo 62: Los reclamos de los trabajadores se harán ante el departamento de recursos humanos, quien los oirá, realizará la indagación del caso y resolverá.

Artículo 63: Los trabajadores que presente reclamos podrán asesorarse del sindicato respectivo y de las personas que consideren necesario.

Artículo 64: En la empresa existe actualmente un Pacto Colectivo de Trabajo del trabajo, el cual establece unas prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XX
MECANISMOS CONTRA EL ACOSO LABORAL

Artículo 65: Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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 a la renuncia de este. De igual forma se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo. Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas

Artículo 66: Se consideran conductas que constituyen acoso laboral, las establecidas en la ley 1010 del 2006 y las demás normas concordantes.

Artículo 67: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral 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.

Artículo 68: En desarrollo del propósito a que se refiere el Artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre el contenido y alcance de la Ley 1010 del veintitrés (23) de enero de dos mil seis (2006), que incluye campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de la referida Ley, específicamente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Reuniones periódicas para la evaluación del ambiente laboral, fomentar el diálogo y los círculos de participación conjunta, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de todos los trabajadores, a fin de:
- **A)** Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
- **B)** Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- **C)** 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.
- **D)** Capacitación permanente sobre valores y calidad humana encaminada en forma Especial al trato cordial entre los compañeros de trabajo y superiores.

Artículo 69: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confiabilidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley para este procedimiento:

1. La empresa contará con uno o varios Comités de Convivencia Laboral, integrados de manera bipartita por representantes de los trabajadores y representantes del empleador y sus delegados, con sus respectivos suplentes. El número de comités, número de miembros para su conformación y funcionamiento se determinarán de acuerdo con la normatividad vigente que regule la materia y la organización interna de la empresa.

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
- **A)** 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.
- **B)** Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los Artículos anteriores.
- **C)** Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- **D)** Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- **E)** Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- **F)** Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo de lo previsto en el numeral 2 del Artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- **G)** Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este Comité se reunirá en los periodos definidos por la normatividad vigente ordinariamente y de manera extraordinaria cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventuales configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del Comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, y tratará de conciliar en primera instancia las diferencias o conductas consideradas por la persona o personas que consideren ser sujetos activos del acoso laboral, construirá con las referidas personas la recuperación del ambiente laboral, formulará las recomendaciones que estime necesarias y en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité no se llegare a ningún acuerdo y éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos correspondientes de conformidad con lo establecido en la Ley o en el presente Reglamento Interno
de Trabajo.

6. 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.

CAPITULO XXI
MECANISMOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

Artículo 70: El empleador velará que los trabajadores, agentes, contratistas, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral se les respete sus derechos fundamentales en general, tales como la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias, para lo cual, realizará medidas de prevención, detención, protección, atención, sensibilización y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral, para ello, el empleador contara con una Política y procedimiento interno de prevención, detención, protección, atención, sensibilización y atención a las víctimas de acoso sexual y rutas de atención, la cual
debe contener lo dispuesto en la ley 2365 de 2024, ley 2466 de 2025 o las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan. Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

Artículo 71: Se entenderá por acoso sexual lo consagrado en el ordenamiento jurídico colombiano, jurisprudencia y en especial lo establecido en el Artículo 2 de la ley 2365 de 2024, ley 2466 de 2025 o las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, que determina que acoso sexual es todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

Artículo 72: El empleador garantizará que, los trabajadores víctimas de acoso sexual en el entorno laboral, trabajadores investigados por dichas conductas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, se les respeten los derechos consagrados en el ordenamiento jurídico colombiano, jurisprudencia y en especial lo establecido en la ley 2365 de 2024, ley 2466 de 2025 o las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 73: El empleador se compromete a realizar la prevención, detención, protección, atención, sensibilizar y orientar a las víctimas de la violencia basada en género contra las mujeres, personas de los sectores sociales LGBTIQ+, personas discriminadas por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, aspecto físico, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad y cualquier tipo de discriminación o violencia en el ámbito laboral, para ello, el empleador contara con un procedimiento interno que tendrá como objetivo darle cumplimiento a lo descrito.

Artículo 74: Cuando se compruebe una conducta de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género contra las mujeres, personas de los sectores sociales LGBTIQ+, personas discriminadas por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, aspecto físico, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad y cualquier tipo de discriminación o violencia en el ámbito laboral, el empleador procederá con las acciones disciplinarias pertinentes o con la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, sin perjuicio de las demás sanciones que emitan las autoridades estatales.

CAPITULO XXII
AUTORIZACIONES DEL TRABAJADOR

Artículo 75: El trabajador autoriza que el empleador vía correo electrónico le pueda notificar cualquier tipo de situación relacionada con el vínculo laboral, tales como circulares, comunicados, programación, requerimientos, citaciones, procesos disciplinarios, llamados de atención, suspensiones, terminación del contrato, entre otras. El trabajador se obliga a utilizar la dirección de correo electrónico directamente y no podrá alegar en ningún caso, desconocimiento de los actos notificados en el buzón delegadas en terceros. En igual sentido, se hace responsable de mantener el buzón con la capacidad suficiente para la recepción de las actuaciones y/u oficios que serán objeto de notificación y de revisar oportunamente las bandejas de entrada del correo electrónico.

Artículo 76: El trabajador, se compromete a no divulgar directa, indirecta, próxima a remotamente, ni a través de ninguna otra persona o de sus subalternos o funcionarios, asesores o cualquier persona relacionada con ella, la información confidencial perteneciente al empleador, así como también a no utilizar dicha información en beneficio propio ni de terceros. Esta obligación de confidencialidad se extiende indefinidamente más allá de la terminación de su relación laboral con la empresa y durante el post-empleo. En ocasión de que se demuestre que el trabajador incumplió el presente acuerdo, el trabajador quedara obligado a pagar al empleador los perjuicios generados, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

CAPITULO XXIII
CLAUSULAS INEFICACES

Artículo 77: No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, C. S. T.).

CAPITULO XXIV
DISPOSICIONES FINALES

Artículo 78: El presente reglamento será divulgado a los trabajadores de ESTATALDE SEGURIDAD LTDA y sus organizaciones sindicales si existen, con el propósito de que dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la comunicación, presenten objeciones que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los Artículo s 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 79: El presente documento tendrá vigencia cuando vencido el termino concedido para objeciones, no se presente objeciones o cuando se notifique la aprobación o rechazo de las objeciones. Posterior a ello, el presente documento deja sin efectos cualquier otro documento que se haya celebrado previamente con relación a este asunto.

Artículo 80: Cumplidas las condiciones mencionadas en el artículo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 2466 de 2025, el empleador debe publicar el presente Reglamento Interno de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos, y a través de medio virtual al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si existieren varios lugares de trabajo separados, la fijación deberá hacerse en cada uno de ellos, salvo que se realice la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas. Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

Artículo 81: En caso de que se requiera efectuar modificaciones algunos capítulos del presente reglamento se podrá efectuar a través de adenda, determinando los cambios detallados.

Artículo 82: Los asuntos no regulados en este reglamento, se aplicarán las normas dispuestas en el ordenamiento jurídico colombiano.

Artículo 83: Para constancia se suscribe el presente reglamento interno del trabajo de ESTATAL DE SEGURIDAD LTDA a los diecinueve (19) días del mes de mayo (05) del año dos mil veintiséis (2026) en el municipio de Pereira, Risaralda. Atentamente,

CARLOS ARTURO VALENCIA GIRALDO
Representante Legal

CUIDAMOS LO SUYO COMO SI FUERA NUESTRO