

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

(Actualizado Ley 2466 de 2025)

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa **NEOSEGURIDAD LTDA.**, domiciliada en la Carrera 49ª # 94-76 Oficina 506 de la ciudad de Bogotá DC, el cual aplicará en todos los lugares del territorio nacional en donde la Empresa celebre contratos propios, uniones temporales y/o consocios. Sus disposiciones quedan sometidas tanto a la Empresa como a todos sus trabajadores. Este Reglamento Interno de Trabajo hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN Y PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 2. Quien aspire a ser empleado en **NEOSEGURIDAD LTDA.** deberá adjuntar los siguientes documentos, indicando el cargo al cual aplica:

- a) Hoja de vida Minerva 1003
- b) Ser mayor de edad. Cédula de Ciudadanía, ampliada al 150%.
- c) Copia del acta y/o diploma de bachiller
- d) Curso de vigilancia vigente.
- e) Certificado de antecedentes penales y requerimientos judiciales ante la Policía Nacional.
- f) Certificado de antecedentes de la Procuraduría General de la Nación.
- g) Certificado de antecedentes de la Contraloría General de la República.
- h) Certificado de antecedentes del Registro Nacional de Medidas Correctivas RNMC de la Policía Nacional.
- i) Dos (2) referencias personales, sobre su conducta y capacidad.
- j) Dos (2) referencias laborales de los últimos empleos con quienes haya trabajado, en donde conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.
- k) Certificado de la EPS en la que viene afiliado.
- l) Certificado de la AFP en la que viene afiliado.
- m) Registro civil de nacimiento de los hijos (para afiliación al Sistema de Seguridad Social y Caja de Compensación), de ser el caso.
- n) Copia del último recibo de un servicio público, cancelada, del lugar donde habita.
- o) Una (a) foto 3x4 fondo azul o blanco, y su copia digital.

PARAGRAFO I: Adicionalmente a los documentos atrás enumerados, el aspirante para ostentar cargos operativos de seguridad privada, debe tener en cuenta los demás documentos exigidos por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. En todo caso, ante el hecho de presentar los documentos allí relacionados, la Empresa no se hace responsable por la prosperidad o no de la selección, como tampoco le otorga ninguna clase de derechos al aspirante.

PARAGRAFO II. La Empresa podrá establecer en el presente reglamento, además de los documentos citados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. No obstante, 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 pertenezcan” (Artículo 1 Ley 13 de 1972); así como la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, CN artículos primero y segundo, convenio No.111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el examen de SIDA (Decreto reglamentario No.559 de 1991 Art.22), ni la libreta militar (Art.111 Decreto 2150 de 1995).



PARAGRAFO III. La Empresa podrá efectuar pruebas de idoneidad y pruebas psicotécnicas pertinentes que permitan verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo y podrá realizar una entrevista que garantice la reunión de los requisitos de personalidad, de conocimiento, capacidad de comunicación y habilidades blandas exigidos. Del mismo modo, podrá solicitar exámenes médicos, de laboratorio, psicosenométricos, visimetrías y audiometrías ocupacionales, y aquellos necesarios para evitar riesgos inherentes al perfil del cargo o puesto de trabajo a desempeñar (Resolución 1843 de 2025). Además, antes de recibir a alguien para trabajar, el Director(a) Administrativo(a) podrá pedir referencias en los anteriores lugares de trabajo, así como verificar las calificaciones obtenidas en los semestres de estudio, al igual que la autenticidad de títulos profesionales presentados, si fuere necesario.

PARÁGRAFO IV: La alteración o falsificación de documentos presentados por el aspirante o trabajador constituye falta grave que faculta al empleador a terminar el contrato con justa causa; sin perjuicio de la obligatoria remisión de la información y documentos a las autoridades competentes.

PARÁGRAFO V: Todo aspirante deberá realizar un examen médico de ingreso, exámenes periódicos y examen de reingreso, si se da el caso; de igual manera, al momento de su retiro, deberá realizar un examen médico de egreso. (Artículo 8° de la Resolución 1843 de 2025).

PARÁGRAFO VI: Todo aspirante deberá informar si posee algún tipo de conflicto en el cual, sus intereses personales, sean directos o indirectos (a través de conyugues, parientes, amigos o socios), puedan interferir, estar enfrentados o ser incompatibles, total o parcialmente, con los intereses de la Empresa, de tal modo que imposibilite o dificulte al trabajador el cumplimiento de las obligaciones del cargo al cual aspira. Se entiende por conflicto de interés: poseer un doble empleo; mantener vínculos personales o contractuales con clientes, competidores, proveedores, trabajadores, directivos o socios de la Empresa; la participación en actividades públicas que puedan comprometer el nombre de la Empresa; y realizar actividades de negocios que sean iguales, similares o complementarias con el objeto social de la Empresa.

ARTICULO 3. INCLUSIÓN LABORAL DE POBLACIONES VULNERABLES. La Empresa adoptará acciones afirmativas en los procesos de reclutamiento, selección y vinculación de personas pertenecientes a poblaciones en condición de vulnerabilidad, en concordancia de los principios constitucionales de igualdad material, equidad y no discriminación conforme a la Constitución Política y la Ley 2466 de 2025. Las poblaciones identificadas como vulnerable son: a) Personas en condición de discapacidad; b) Mujeres víctimas de violencia basada en género; c) Personas con orientación sexual o identidad de género diversas (LGBTIQ+); d) Personas en proceso de reincorporación o reintegración social; e) Jóvenes sin experiencia laboral previa; f) Adultos mayores en edad de trabajar; g) Personas víctimas del conflicto armado interno o del desplazamiento forzado; h) Comunidades étnicas, indígenas, afrodescendientes, raizales y ROM; i) Personas que ejercen labores de cuidado no remunerado o se encuentren en subordinación económica por dicha condición. j) Población migrante o refugiada; k) Otras poblaciones protegidas por ley.

La Empresa se abstendrá de establecer condiciones, requisitos, prácticas o exámenes que excluyan o limiten el acceso de estas personas a un cargo, salvo los criterios objetivos, proporcionales y razonables necesarios para el cumplimiento de las funciones del cargo, así mismo, la Empresa respetará la dignidad humana, la confidencialidad de la información personal y datos de los aspirantes. No habrá discriminación por nacionalidad, situación migratoria regularizada, origen étnico o condición de refugiado.

PARÁGRAFO I. La Empresa garantiza que las poblaciones en condición de vulnerabilidad tendrán absoluta igualdad en cuanto al salario, jornada laboral, afiliación a seguridad social, prestaciones sociales y condiciones de trabajo; y de igual forma, deberán acatar y acogerse al presente Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO II. Para el caso específico de contratación de población migratoria, el aspirante deberá presentar, adicional a los documentos relacionados en el Art. 2 del presente Reglamento Interno de Trabajo, un permiso de permanencia, visa habilitante para trabajar o los mecanismos equivalentes y legales vigentes (Permiso por Protección Temporal –PPT–, visa de trabajo, residencia, etc.). En todo caso, cuando se hayan completado los requisitos anteriores, la Empresa decidirá autónomamente si es o no el caso de admitir al aspirante.



PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 4. Una vez admitido el aspirante, la Empresa podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 5. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 6. 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 (1/5) 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 séptimo Ley 50 de 1990).

ARTICULO 7. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, explicando el motivo de la decisión de terminación; según Sentencia de la Corte Constitucional T-978 de octubre 8 de 2004; pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a 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. (Artículo 80, C.S.T. modificado por el artículo 3 del Decreto 617 de 1954 en concordancia con los Artículos 13,193 y 249 C.S.T.).

PARAGRAFO I. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

ARTICULO 8. De conformidad con sus necesidades, la Empresa celebrará la modalidad de contrato de trabajo que considere necesaria, considerando aspectos técnicos, administrativos y legales vigentes. La sede de trabajo será la señalada en el contrato individual de trabajo y el sitio o lugar de trabajo que indique la Empresa en donde el trabajador prestará su servicio.

CAPITULO III

APRENDICES (Actualizado Decreto 223/2026 Ministerio de Trabajo)

ARTÍCULO 9. NATURALEZA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. De conformidad con el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado por el programa de formación no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

ARTÍCULO 10. APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

- ✓ Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
- ✓ Si es 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 fase práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.



- ✓ Cuando el aprendiz ostente la condición de estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual deberá corresponder, como mínimo, a un (1) salario mínimo legal vigente, con independencia de que la modalidad de formación sea dual o no.

PARÁGRAFO I: 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.

PARÁGRAFO II: En todo caso, el ingreso base de cotización a la seguridad social deberá realizarse sobre un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Los descuentos destinados a la respectiva cotización deberán efectuarse con base en dicho ingreso.

ARTÍCULO 11. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE:

Duración del contrato de aprendizaje. La duración del contrato de aprendizaje no podrá exceder de tres (3) años, límite máximo establecido en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. Para la determinación de su duración, se deberán tener en cuenta las siguientes disposiciones:

- ✓ El contrato de aprendizaje tendrá la duración que determine el programa de formación, de conformidad con lo previsto en su diseño curricular y con el tiempo requerido para alcanzar los resultados de aprendizaje esperados y representados en el cumplimiento del componente teórico-práctico o, en su caso, únicamente práctico o de formación dual, con el fin de permitir al estudiante culminar sus estudios u obtener la cualificación correspondiente que lo acredite para el ejercicio laboral.
- ✓ El contrato de aprendizaje podrá circunscribirse únicamente al otorgamiento de formación de práctica laboral requerida para cumplir con el tiempo determinado por los programas de formación universitarios, tecnológicos y técnicos profesionales. En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas.
- ✓ Los contratos de aprendizaje celebrados en el marco de programas educativos o formativos desarrollados bajo el esquema de formación dual podrán suscribirse por un término determinado de hasta tres (3) años. La distribución del tiempo del contrato deberá garantizar, en todo caso, un mínimo del cincuenta por ciento (50%) en fase lectiva y del cincuenta por ciento (50%) en fase práctica. La alternancia entre dichas fases será de libre determinación por mutuo acuerdo entre la Institución Educativa y la Empresa, pudiendo establecerse por días, semanas, meses o mediante cualquier otro régimen, siempre que la proporción total del contrato evidencie el carácter dual del programa, de conformidad con el diseño curricular del programa y con la autorización otorgada por la autoridad competente para su oferta.

La Institución Educativa deberá certificar, con anterioridad a la firma del contrato, la duración de las fases teórica y práctica del programa de formación. Esta certificación se considerará como un parámetro vinculante para todos los efectos legales, especialmente para la determinación previa y objetiva de la vigencia del contrato de aprendizaje. Dicho parámetro deberá estar en conformidad con el diseño curricular del programa y con la autorización otorgada por la autoridad competente para su oferta, según el nivel de cualificación correspondiente.

De igual manera, deberá informar de manera inmediata a la empresa patrocinadora la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa, en tanto dicha circunstancia comporta una causal de terminación objetiva del contrato de aprendizaje.

La Institución Educativa deberá informar de manera inmediata a la empresa patrocinadora la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa, en tanto dicha circunstancia comporta una causal de terminación objetiva del contrato de aprendizaje.



Fases del contrato de aprendizaje: La duración total del contrato de aprendizaje debe dar cumplimiento a dos (2) fases. La Empresa y la Institución Educativa podrán definir la duración de la etapa productiva y su alternancia con la etapa lectiva. En ningún caso, los tiempos máximos fijados para la fase práctica podrán superar los contemplados en el programa de formación.

Ningún contrato de aprendizaje podrá limitarse exclusivamente a la fase lectiva. Todo contrato deberá comprender tanto la fase lectiva como la fase práctica, en coherencia con los diseños curriculares y la estructura formativa del programa correspondiente.

Niveles de formación objeto del contrato de aprendizaje. A través del contrato de aprendizaje se podrá desarrollar formación teórica práctica en los siguientes niveles de cualificación:

- ✓ Con estudiantes en los programas normalista en Escuelas Normales Superiores, Educación Superior de pregrado y posgrado, Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, Formación Profesional Integral del Sena o del Subsistema de Formación para el Trabajo.
- ✓ Con estudiantes universitarios será procedente en los casos que el aprendiz curse el semestre de práctica o cumpla con actividades de, al menos, veinticuatro (24) horas semanales en la Empresa; y con el desarrollo del pensum de su programa de educación superior. Este contrato se podrá celebrar para cumplir con el requisito de judicatura.
- ✓ Los estudiantes de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la fase práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.

ARTÍCULO 12. REGULACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDICES. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), se efectuará conforme al procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002:

“La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón 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.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quién contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley.”

Lo anterior, sin perjuicio de la obligación que les asiste a las empresas patrocinadoras de vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.

El Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) también podrá realizar la fijación de la cuota de aprendizaje de oficio, con información que repose de bases de datos a las que tenga acceso la entidad, garantizando el debido proceso de la actuación administrativa contemplada en la presente sección.

Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informar por escrito tal circunstancia a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje Sena donde funcione el domicilio principal de la empresa.



ARTÍCULO 13. EMPLEADORES OBLIGADOS A VINCULAR APRENDICES. Se encuentran obligados a vincular aprendices los empleadores de carácter privado que desarrollen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción y que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15).

El Decreto 0223 del 2006 del Ministerio del Trabajo, en su **Art. 2.2.6.3.3.13** Exclusión o reglas especiales para regulación de la cuota de aprendices, establece: “*Por mandato legal, están excluidos de la cuota de aprendices:*

En las empresas de servicios temporales solo se tendrán en cuenta el número de trabajadores de planta, esto es, aquellos que se dedican al suministro temporal de personal. Los trabajadores en misión, por no desarrollar la actividad económica propia de la empresa de servicios temporales, no se tienen en cuenta para determinar la cuota de aprendices.

Los programas de técnico en seguridad y tecnólogo en seguridad no serán tenidos en cuenta para determinar la cuota de aprendices obligatoria para las empresas de vigilancia y seguridad privada y las Cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada, de conformidad con el parágrafo del artículo 11 de la Ley 1920 de 2018.”

ARTÍCULO 14. CUOTA DE APRENDICES. La determinación de la cuota de aprendices se efectuará con base en el número de trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones que, de acuerdo con el listado que publica el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), requieran de capacitación.

Los trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones que no estén contemplados en el listado que publica el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994, no serán tenidos en cuenta para determinar la cuota de aprendices del respectivo empleador.

El número de trabajadores y la relación de oficios u ocupaciones que desempeñan, deberán ser presentados por el empleador en el momento de establecer el número mínimo obligatorio de aprendices ante la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) del domicilio principal del empleador.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices la hará la regional del SENA. La Empresa, cuando esté obligada a cumplir la cuota de aprendizaje, podrá en su defecto cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente. En caso que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

Criterios para el listado de oficios y ocupaciones. El listado de oficios u ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje, será elaborado por el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- ✓ Ocupaciones u oficios relacionados directamente con la actividad productiva de la empresa y que correspondan al manejo administrativo, operativo, comercial o financiero del giro ordinario de sus actividades;
- ✓ Ocupaciones u oficios calificados o semi calificados cuyo desempeño requiera formación metódica y completa;
- ✓ Ocupaciones u oficios que para su desempeño requieran el desarrollo de competencias mediante estrategias teórico-prácticas de formación;
- ✓ Ocupaciones u oficios que exijan para su desempeño, dominios conceptuales de naturaleza técnica o tecnológica;
- ✓ Ocupaciones u oficios que exijan para su desempeño idóneo y productivo, el cumplimiento de estándares o competencias normalizadas y requeridas por el medio laboral regional, nacional o internacional;
- ✓ Ocupaciones u oficios cuyo desempeño requiera de fundamentación, comprensión, desarrollo y gestión de procesos, procedimientos o tareas complejas para su realización con idoneidad, calidad, seguridad y competitividad;
- ✓ Ocupaciones u oficios que correspondan a la estructura de la empresa, para las cuales exista oferta educativa de formación y/o capacitación directa o relacionada, ofrecida por entidades de capacitación superior, formal y no formal y cuyos programas permitan cualificar o calificar el talento humano requerido para su desempeño.



ARTICULO 15. SOBRE EL CONTRATO DE APRENDIZAJE: Aunque el contrato de aprendizaje se presente involucrado o en concurrencia con otro u otros de naturaleza diferente, no pierde su naturaleza y, por tanto, le son aplicables las normas del Código Sustantivo del Trabajo. En todo caso, el contrato de aprendizaje estará estipulado conforme a los lineamientos establecidos por el Decreto 0223 de 2026 del Ministerio del Trabajo.

Un estudiante no puede celebrar más de un contrato de aprendizaje con una o más empresas patrocinadoras al mismo tiempo, ya que el mismo tiene como finalidad desarrollar formación teórica práctica dentro de un programa de formación específico.

El contrato de aprendizaje no tendrá período de prueba, considerando que se trata de un contrato especial de trabajo, destinado a que un estudiante desarrolle formación teórica práctica que le permita adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión.

Terminación del contrato de aprendizaje. Son causas de terminación del contrato de aprendizaje, las siguientes:

- ✓ Por muerte del aprendiz.
- ✓ Por mutuo consentimiento, exento de vicios.
- ✓ Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
- ✓ Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.
- ✓ Por sentencia ejecutoriada.
- ✓ Por expiración del plazo fijo pactado.
- ✓ Por decisión unilateral con justa causa.

Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, (Sena), o a la dependencia que haga sus veces, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento. La empresa patrocinadora cuenta con un tiempo de veinte (20) días hábiles vencidos para reemplazar al aprendiz.

La terminación del contrato de aprendizaje por cumplimiento del plazo fijo previamente pactado no requiere preaviso, en tanto su duración está objetivamente determinada por la institución educativa y consignada de forma expresa en el contrato, lo que permite a las partes conocer desde el inicio la fecha en que finalizará la relación de aprendizaje.

Regímenes disciplinarios. La facultad disciplinaria de la empresa patrocinadora se ejercerá únicamente para facilitar el aprendizaje en las ocupaciones o profesiones objeto del contrato, con el fin de mantener el orden y la disciplina en la empresa patrocinadora. Para tal efecto, el Reglamento Interno de Trabajo podrá establecer las disposiciones especiales aplicables, y los procesos disciplinarios se adelantarán conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial lo dispuesto en su artículo 115.

De la apertura de medidas disciplinarias por faltas graves, será obligatorio informar al monitor de la Institución Educativa a través del correo electrónico institucional suministrado por este al inicio de la práctica laboral, en consideración de lo establecido en el artículo 2.2.6.3.3.3. del presente decreto.

Sobre la decisión que se adopte y que conlleve la suspensión o terminación del contrato de aprendizaje, deberá notificarse al Servicio Nacional de Aprendizaje Sena a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA), para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje; también deberá notificarse a la Institución Educativa del aprendiz, mediante correo electrónico dirigido al monitor designado por ésta, con el fin de que aquella adopte las medidas formativas correspondientes.

De manera complementaria, el aprendiz mantiene un vínculo contractual con su institución de formación, representado en la matrícula activa de un contrato de prestación de servicios educativos, por lo cual, el régimen disciplinario en el ámbito académico se regirá por los procedimientos establecidos por dicha institución.



Garantías del contrato de aprendizaje. Además del apoyo de sostenimiento, en el contrato de aprendizaje se brindarán, de acuerdo con la fase en que se encuentre, las siguientes garantías:

- ✓ Fase lectiva: el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa patrocinadora como dependiente.
- ✓ Fase práctica o durante toda la formación dual: el aprendiz estará afiliado al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos laborales. También tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, conforme al régimen de trabajadores dependientes del sector privado contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo. El aporte a riesgos laborales corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

Riesgos laborales en el contrato de aprendizaje. La Empresa afiliará a sus aprendices a una Administradora de Riesgos Laborales durante las fases lectiva y práctica, de acuerdo con la actividad económica principal de la Empresa. La cotización será asumida en su totalidad por la Empresa, bajo el régimen de trabajadores dependientes, respecto de las actividades que los aprendices deban realizar como requisito para culminar sus estudios, siempre que impliquen un riesgo ocupacional.

CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 16. 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, festivos y todas las prestaciones de ley (Artículo 6 C.S.T., en concordancia con el Artículo 107 de la ley 50 de 1990, ley 1488 de 2011, Artículos 170 al 172 y 185 de la ley 1450 de 2011, Ley 1595 de 2012, artículo 193 de la ley 1955 de 2019, Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y ley 2381 de 2024.)

CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 17. JORNADA MAXIMA LEGAL. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el Art 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno. (Art. 161 Ley 2466 de 2025)

Los trabajadores de la Empresa laboran la jornada máxima legal vigente y deberán cumplir con los horarios de trabajo, que a continuación se detalla:

DIAS LABORABLES: Los días laborables para el PERSONAL ADMINISTRATIVO son de lunes a viernes y para el PERSONAL OPERATIVO de lunes a domingo, según el turno asignado.

PERSONAL ADMINISTRATIVO: Conforme a lo establecido por la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, que modificó el Artículo 161 del CST y estableció que la jornada laboral ordinaria fuera reducida de manera gradual en Colombia, pasando de 48 horas semanales en el año 2022 a 42 horas semanales a partir del 16 de julio de año 2026, se establece la siguiente jornada laboral:

De lunes a viernes:

En la mañana: De 8.00 a.m. a 12:00 p.m. (4:00 horas)

En la tarde: De 1:00 p.m. a 5:00 p.m. (4:00 horas)

Hora de alimentación: (1:00 hora)



PERSONAL OPERATIVO: Para el personal operativo, el horario se establecerá de acuerdo con los requerimientos del puesto asignado; en todo caso, se tendrá en cuenta que la ley 1920 de julio 12 de 2018 establece en su artículo 7 la "JORNADA SUPLEMENTARIA APLICABLE AL SECTOR DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA, disposición que se encuentra vigente, y a la letra reza: *"Los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada podrán, previo acuerdo con el empleador; el cual deberá constar por escrito y con la firma de las dos partes, laborar máximo en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas, incluyendo las horas suplementarias, autorizadas en la legislación laboral nacional vigente. Para esto se mantendrá el tope de la jornada ordinaria en ocho horas y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias. En todo caso se deberá respetar el descanso establecido en la normativa laboral vigente."*

Lo anterior fue ratificado en el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025 –Reforma Laboral–, en donde se establece que el sector de vigilancia y seguridad privada está exceptuado del régimen general de horas extras o tiempo suplementario."

PARÁGRAFO I: Los turnos y los horarios de trabajo podrán ser modificados total o parcialmente de acuerdo con las necesidades del servicio, teniendo en cuenta para tal efecto la organización administrativa, las modalidades de la operación y las disposiciones legales vigentes. La Empresa establece la prohibición a los trabajadores que intercambien los turnos asignados por el empleador a través de sus representantes, sin previa autorización del jefe inmediato.

PARAGRAFO II. Cuando la Empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos 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 (Artículo 21 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO III: Durante el periodo de la reducción gradual de la jornada laboral, las horas dedicadas a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de las que trata el Art. 21 de la Ley 50 de 1990 serán ajustadas de forma proporcional. Una vez terminado el periodo de implementación gradual de la jornada laboral, se prescindirá de este espacio conforme con la exoneración presente en el Art. 6 de la Ley 2101 de 2021.

PARÁGRAFO IV: Cuando la jornada laboral alcance las cuarenta y dos (42) horas semanales, se prescindirá del día de la familia en concordancia con lo establecido en el Art. 6 de la Ley 2101 de 2021.

PARÁGRAFO V: Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada legal ordinaria aquellos trabajos considerados como de dirección, confianza y manejo.

ARTICULO 18. JORNADA FLEXIBLE. 1. El empleador y el trabajador podrán distribuir la jornada laboral máxima legal semanal de cuarenta y dos (42) horas en jornadas no inferiores a cuatro (4) ni superiores a nueve (9) horas, sin que esto dé lugar a recargos por trabajo suplementario, siempre que se respete el límite de horas semanales. Esta jornada podrá acordarse en lapsos de cinco (5) o seis (6) días de la semana, garantizando siempre el día de descanso obligatorio. (Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025).

ARTICULO 19. FLEXIBILIDAD PARA PERSONAS CUIDADORAS. Los trabajadores que tengan responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador, podrán solicitar por escrito la adaptación de su jornada laboral para armonizar sus responsabilidades y vida familiar. Estos trabajadores deberán aportar documentación de calidad de cuidador. (Artículo 47 de la Ley 2466 de 2025 que modifica el artículo 7° de la Ley 2297 de 2023).

PARÁGRAFO I: La implementación de la jornada de trabajo flexible respetará los principios de dignidad humana, progresividad, y armonización de la vida familiar y personal del trabajador. (Artículo 46 de la Ley 2466 de 2025).



PARÁGRAFO II: Ninguna modalidad de jornada flexible podrá disminuir el salario o vulnerar derechos laborales adquiridos. Se garantizará el descanso obligatorio, las pausas activas, los tiempos de alimentación, y las condiciones dignas de trabajo.

PARÁGRAFO III: El trabajador que requiera acogerse a la jornada de trabajo flexible, deberá presentar solicitud formal y escrita junto con certificación de cuidador (si aplica) a su jefe inmediato y/o al Director Administrativo(a). Recibida la solicitud se evaluará su viabilidad con las funciones del cargo y los principios de razonabilidad e igualdad según el cargo que desempeñe.

PARÁGRAFO IV: El empleador evaluará toda solicitud de jornada flexible con base en criterios objetivos de razonabilidad, proporcionalidad, perfil del cargo y necesidad del servicio. La negativa será motivada por escrito y no se fundará en motivos discriminatorios.

CAPITULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 20. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. Artículo 160 del Código Sustantivo, modificado por el artículo 25 de la ley 789 de 2002, subrogado por la ley 1846 de julio de 2017 y modificado por el Artículo 10 de la ley 2466 del 25 de julio de 2025, que rige a partir del 25 de diciembre de 2025 quedará así:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (06:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a.m.).

ARTICULO 21. TRABAJO SUPLEMENTARIO DE HORAS EXTRAS. Es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal. (Artículo 159 en concordancia con el numeral séptimo artículo 108, 127, 164, 167A, 177, 178, 192 y 313 del C.S.T., y la resolución 3031 de 2023 del Ministerio de Trabajo de conformidad con lo reglamentado en la 2466 de 2025).

ARTICULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso, las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. (Esto aplica para el personal administrativo).

PARÁGRAFO I: Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de vigilancia y seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente; y con lo dispuesto en el parágrafo del Artículo 13 de la ley 2466 de 2025, por cuanto, el sector de vigilancia puede extender la jornada suplementaria hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias.

PARÁGRAFO II: Para el registro de horas extras, el jefe inmediato o el funcionario que la Empresa designe para tal efecto, llevará un registro detallado de las horas extras, especificando el nombre del trabajador, la actividad realizada y el número de horas extras realizadas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

PARÁGRAFO III: Quedaran excluidos de la jornada máxima legal, los trabajadores contemplados en los artículos 162 y 163 C.S.T. en concordancia con el numeral 107 de la ley 50 de 1990 y artículos 116 y 117 del Código de la infancia y adolescencia.

ARTICULO 23. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

- ✓ El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
- ✓ El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.



- ✓ El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

PARAGRAFO I. Cada uno de los recargos antes dichos se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con algún otro (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO II. La Empresa podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 24. La Empresa reconocerá trabajo suplementario únicamente cuando el jefe inmediato del trabajador lo haya autorizado, previamente y por escrito, con la debida justificación de la necesidad del tiempo extra. Para el caso del personal operativo, se entenderá surtida dicha autorización con el envío previo de la programación de los turnos de servicio a cada trabajador, o con autorización expresa del cliente, o en aquellos casos excepcionales, con la autorización previa del jefe inmediato en la Empresa.

PARÁGRAFO I. El pago del trabajo suplementario y del recargo por trabajo nocturno se realizará junto con el salario ordinario.

CAPITULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 25. 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 trasladarán 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 reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARAGRAFO: 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 día descanso obligatorio, que podrá coincidir o no con el día domingo, en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 26. El descanso en los días domingos o de carácter civil tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c del artículo 20 – 25 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 27. TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO. El día de descanso obligatorio se reconocerá con los porcentajes establecidos en el párrafo transitorio del artículo 14 de la ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 179 del C.S.T., atendiendo el incremento gradual, así:

- ✓ A partir del día 01 de Julio de 2025, se reconocerá el recargo por laboral el día de descanso obligatorio en un 80%.
- ✓ A partir del día 01 de Julio de 2026, se reconocerá el recargo por laboral el día de descanso obligatorio en un 90%.
- ✓ A partir del día 01 de Julio de 2027, se reconocerá el recargo por laboral el día de descanso obligatorio en un 100%.



PARÁGRAFO I. Si con el día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si labora, al recargo establecido en el numeral anterior, atendiendo el incremento gradual.

PARÁGRAFO II. 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. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO III. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio en cualquier día de la semana, ya no tendrá que ser forzosamente el día domingo; el cual será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

PARÁGRAFO IV. Cuando por necesidades del servicio se requiera cambiar el día de descanso; el trabajador podrá convenir con el empleador por escrito cuál será el nuevo día de descanso semanal acordado.

PARÁGRAFO V. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres (3) o más domingos durante el mes calendario (parágrafo 2, Artículo 26, Ley 789 de 2002)

PARÁGRAFO 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 doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical o del día que se haya pactado como descanso obligatorio. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (artículo 185, C.S.T.)

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

ARTICULO 28. 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.

PARAGRAFO. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 29. 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 primero, C.S.T.).

ARTICULO 30. 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.

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

PARAGRAFO II. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito se determine el otorgamiento de vacaciones individuales (causadas o anticipadas) y/o colectivas, el Empleador quedará exento del término antes referido para dar a conocer al trabajador de la concesión de las vacaciones.

ARTICULO 31. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C.S.T.).



ARTICULO 32. COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

PARAGRAFO. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso, para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, numeral 1° C.S.T. modificado artículo 20 ley 1429/10).

ARTICULO 33. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

PARAGRAFO I. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

PARAGRAFO II. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (Artículo 190, C.S.T.).

PARAGRAFO III. La Empresa puede determinar para todos o parte de los trabajadores una época fija para las vacaciones simultaneas y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá de que las vacaciones de que gocen sean anticipadas y se abonaran a las que causen al cumplir cada uno el año de servicio.

ARTICULO 34. 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.

PARAGRAFO. 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.

ARTICULO 35. 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 (Decreto 13 de 1967, Artículo 5).

PARAGRAFO. 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 (Artículo tercero, párrafo, Ley 50 de 1990).

PERMISOS Y LICENCIAS LICENCIAS

ARTICULO 36. Sin perjuicio de las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, serán válidas las licencias determinadas en este reglamento, que deberán ser solicitadas por escrito y llevar la firma del jefe inmediato y del Director(a) Administrativo(a). Se concederá licencias remuneradas en los siguientes casos:

- ✓ El ejercicio del derecho al sufragio.
- ✓ El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- ✓ Asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas con especialistas.
- ✓ Atender citaciones judiciales, administrativas o legales.
- ✓ Asistir como acudiente a compromisos académicos obligatorios.
- ✓ Desempeño de comisiones sindicales señaladas por la organización.
- ✓ Licencia por luto.
- ✓ Licencia de maternidad.
- ✓ Licencia de paternidad.
- ✓ Licencia en caso de aborto o parto prematuro no viable.
- ✓ Licencia o descanso durante la lactancia.



- ✓ Licencia al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre.
- ✓ Licencia por matrimonio.

PARÁGRAFO I: Licencia remunerada de luto. La Empresa reconocerá la licencia de luto en los términos y condiciones establecidos en la ley 1280 de 2009. Esta norma consagra lo siguiente: “Por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del código sustantivo del trabajo y se establece la licencia por luto”, en los siguientes términos:

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 (05) 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. Las personas amparadas con este derecho son: cónyuge, compañero o compañera permanente. Primer grado de consanguinidad en forma ascendente: padres; en forma descendente: hijos. Segundo grado de consanguinidad, en forma ascendente: abuelos, en forma descendente: nietos, en forma colateral: hermanos. Primer grado de afinidad: los suegros. Primer grado civil: la ley incluye únicamente a los padres adoptantes y a los hijos adoptivos.

PARÁGRAFO II: Licencia remunerada de maternidad. Toda mujer trabajadora tiene derecho a la licencia de maternidad o descanso remunerado en la época del parto que comprende dieciocho (18) semanas (126 días). Para efectos de la citada licencia, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico en el cual debe constar: 1° El estado de embarazo de la trabajadora. 2° La indicación de la fecha (día) probable del parto. 3° la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia teniendo en cuenta que por lo menos a de iniciarse dos (2) semanas antes del parto. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará a dos (2) semanas más.

Los padres del recién nacido, en forma libre y voluntaria, podrán distribuir entre sí, las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la Ley 2114 de 2021.

El trabajador y el Empleador, de común acuerdo, podrán implementar la licencia parental flexible de tiempo parcial, donde los padres del recién nacido, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o paternidad, por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la Ley 2114 de 2021. En caso de modificación legal de la licencia de maternidad (de ser el caso) se aplicarán las disposiciones vigentes que regulen la materia.

PARÁGRAFO III: Licencia remunerada de paternidad. El trabajador que haya tenido un hijo, le asiste el derecho a un goce de una licencia remunerada de catorce (14) días calendario (art. 236 CST modificado por la ley 2114 de 2021); el trabajador deberá acreditar la condición de padre del nacido mediante la aportación a La Empresa de la copia del registro civil de nacimiento más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento. En caso de modificación legal de la licencia de paternidad (de ser el caso) se aplicarán las disposiciones vigentes que regulen la materia.

PARÁGRAFO IV: Licencia remunerada de aborto. Toda trabajadora que en el curso de embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia remunerada de dos (2) a cuatro (4) semanas de acuerdo a lo que determine el médico tratante. Para disfrutar la licencia de descanso remunerado por aborto la trabajadora debe presentar al empleador el respectivo certificado médico de la EPS.

PARÁGRAFO V: Licencia remunerada de lactancia. Esta licencia remunerada de lactancia corresponde a todo empleador la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada de trabajo para amamantar a su hijo sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad. La licencia remunerada de lactancia, con descansos remunerados, se extiende hasta que el menor cumpla 24 meses, siempre que el trabajador demuestre que se mantiene la continuidad de la lactancia; de conformidad con la ley 2306 de 2023. En caso de modificación legal de la licencia de lactancia (de ser el caso) se aplicarán las disposiciones vigentes que regulen la materia.



PARÁGRAFO VI: Licencia remunerada al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre. Ante el evento que la madre fallezca, en este caso la licencia materna se extiende al padre, el empleador del padre del niño concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre. El trabajador debe presentar a La Empresa todas las certificaciones médicas del caso. (Artículo 1° de la ley 1822 de 2017 que modificó el numeral 4° del artículo 236 del CST.).

PARÁGRAFO VII: Licencia remunerada de matrimonio. La Empresa podrá conceder a sus trabajadores un permiso remunerado de tres (3) días hábiles en caso de que el trabajador contraiga matrimonio, siempre y cuando el permiso sea pedido con una antelación no inferior a quince (15) días hábiles, debiendo una vez se reincorpore presentar la correspondiente acta civil de matrimonio o la partida eclesiástica equivalente. De conformidad con lo establecido en la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO VIII: Uso frecuente bicicleta. Los trabajadores que se desplacen a su sitio de trabajo en bicicleta durante seis (6) meses de forma continua, tendrán derecho a un (1) día libre remunerado cada semestre. Para acceder a dicho beneficio el trabajador deberá acreditar y/o demostrar al empleador el uso frecuente de la bicicleta durante el semestre. De conformidad con el artículo 15 literal h de la ley 2466 de 2025. Para acceder al citado beneficio el trabajador deberá solicitar el permiso del día del disfrute con cinco (5) días de anticipación y acordar la fecha del día con el empleador.

PARÁGRAFO IX: Ley Isaac. Es un permiso remunerado de 10 días hábiles al año, otorgado a padres o cuidadores para atender a menores con enfermedades graves o terminales, requiriendo un diagnóstico médico y acuerdo con el empleador, permitiendo flexibilidad en su toma y con pago a cargo de la EPS, de conformidad con lo establecido en la Ley 2174 de 2021 en Colombia.

PARÁGRAFO X: Día de la Familia. La ley 1758 de 2017 estableció una obligación para el empleador de promover y gestionar una jornada semestral en la que los trabajadores puedan compartir con la familia un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado por la Caja de Compensación Familiar con las que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar dicha jornada deberá permitir que los trabajadores tengan éste espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

La Empresa establecerá el programa de la Jornada de la Familia, mediante el cual se determinarán las políticas sobre la manera como se otorgará a los trabajadores el día de la Familia, en cada uno de los dos semestres del año. **La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de otorgar el descanso remunerado, denominado día de la familia. Una vez se llegue a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas semanales o menos, regirá la exoneración del otorgamiento al día de la familia.**

ARTICULO 37. La falta de justificación en el lapso de 24 horas de una ausencia podrá considerarse como falta injustificada, haciéndose el trabajador acreedor a la sanción de amonestación por escrito y el descuento del tiempo respectivo.

ARTICULO 38. LICENCIAS NO REGLAMENTARIAS: serán todos aquellos permisos que resultan del libre albedrío por parte de la Empresa los cuales pueden o no ser remunerados. No es obligación del empleador conceder al trabajador licencias por estudios, viajes, matrimonios (fuera del propio), compromisos sociales y otros similares. Queda a voluntad del empleador concederlas o no, remunerarlas o no. Si no las remunera, porque así se acuerdan, esas licencias suspenden el contrato laboral. En caso de remunerarlas, no se entenderá suspendido el contrato y por ende se tomará el tiempo para calcular todo tipo de prestaciones sociales. Cabe anotar que dicho término de licencia no puede ser computable para ningún efecto como tiempo de servicio. El trabajador podrá solicitar a la Empresa licencia no remunerada con no menos de quince (15) días de antelación a la fecha en que se pretende disfrutar, pudiendo en todo caso el empleador otorgarla o no, de acuerdo a las necesidades de la Empresa.

Para los casos de licencias no remuneradas, el trabajador con una anticipación de diez (10) días antes de la fecha para la cual requiere el permiso, deberá presentar su solicitud por escrito ante el Gerente y/o el Director(a) Administrativo(a), indicando las fechas para las cuales necesita ausentarse de su sitio de trabajo. Posteriormente, el empleador en el término de cinco (5) días hábiles de haber presentado el trabajador su solicitud de una licencia no remunerada, le informará al trabajador si es o no procedente la autorización de dicha licencia.



PERMISOS

ARTICULO 39. La Empresa concederá a sus trabajadores permisos remunerados necesarios en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, para asistir a citas médicas de urgencia y/o citas con médicos especialistas, para asistir como acudiente a compromisos escolares o académicos obligatorios, para asistir a diligencias judiciales, administrativas o legales, para asistir a servicios fúnebres 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 días que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Empresa.

PARAGRAFO I: Permisos por calamidad doméstica: En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, aviso que deberá realizar el trabajador ante el Gerente y/o Director(a) Administrativo(a).

Entiéndase por calamidad domestica a aquella situación de carácter negativo sobre las condiciones materiales o morales de vida del trabajador. La duración de la licencia por calamidad domestica será determinada por el empleador, teniendo en cuenta la posibilidad que tenga el trabajador de atender la emergencia que se le ha presentado, atendiendo el grado de afectación del trabajo y la posibilidad que tenga el empleador de reemplazar al trabajador que se ausenta, en la valoración que se haga de la gravedad de la calamidad doméstica, en la presencia o ausencia de otros familiares o amigos que contribuyan al trabajador a superarla y la disponibilidad de recursos materiales en los que pueda apoyarse el trabajador.

La duración de la licencia por calamidad doméstica no podrá ser superior a tres (3) días para atender eventos dentro de la ciudad y cinco (5) días para atender eventos fuera de la ciudad. El trabajador deberá demostrar la ocurrencia de la calamidad domestica mediante prueba documental o cualquier otro medio que le exija el empleador ante el mismo cargo autorizado por la Empresa para recibir los avisos sobre calamidades domésticas.

Cuando se trate de enfermedades del cónyuge y/o compañera permanente, hijos, padres y/o hermanos del trabajador, la Empresa reconocerá un permiso remunerado de 3 días, diferente a lo consagrado en el presente reglamento para los cobijados por la ley Isaac siempre y cuando el trabajador, demuestre con la incapacidad médica o con la orden de hospitalización del familiar, por quien solicita el permiso para atender la calamidad doméstica. La Empresa exigirá los documentos o evidencias correspondientes que demuestren la calamidad y el tiempo a conceder podrá ser inferior o superior al antes señalado previo estudio de cada caso.

PARAGRAFO II: Permiso para consultas en salud: Salvo casos de urgencia y/o consultas con médicos especialistas; el permiso para concurrir al médico debe pedirse por lo menos con una jornada hábil de anticipación a fin de que la Empresa provea lo necesario para su normal funcionamiento.

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

En todo caso cualquier ausencia motivada por asuntos relacionados con salud deberá ser comprobada y en caso contrario se tendrá como inasistencia o retardo al trabajo y se aplicarán las sanciones previstas en este reglamento para tales eventualidades.

Cualquier información inexacta, adulteración de tarjetas, registros de control médico, constancias de asistencia al servicio o cualquier asunto relacionado con las entidades promotoras de salud o con una Institución prestadora de servicios de salud, se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

El empleador concederá los permisos para que el trabajador acuda a consultas médicas de urgencia o programadas con especialistas, los cuales serán remunerados, y para ello, el trabajador deberá presentar los soportes correspondientes, donde



conste la asistencia a la urgencia y/o la cita programada con médicos especialistas de manera anterior o posterior a la atención médica, bien sea de manera propia o como acompañante de su cónyuge e hijos.

Los permisos para asistencia a citas médicas que no sea de urgencias ni con médicos especialistas, deben ser solicitados por el trabajador ante el Director(a) Administrativo(a), con una anticipación de dos (2) días antes de la fecha de la cita médica, para efectos de que el empleador pueda determinar su veracidad y la razonabilidad del tiempo de permiso solicitado, así como coordinar un remplazo para el trabajador que se ausenta.

Una vez haya asistido a la cita médica para la cual solicitó previamente el permiso, el trabajador deberá presentar inmediatamente ante el Director(a) Administrativo(a), una constancia idónea que demuestre su asistencia a la cita médica. Se entenderá por constancia idónea aquella emitida por la EPS o ARL a la que se encuentra afiliado el trabajador o por la entidad que establezca la ley, según sea el caso.

En caso de que le sea expedida una incapacidad, el trabajador tendrá la obligación de informarlo inmediatamente ante el Director(a) Administrativo(a) poniendo en conocimiento el número de días de incapacidad que le fueron ordenados por parte del médico tratante. Para que se entienda cumplida la obligación anterior, el trabajador deberá entregar a la persona aquí mencionada el original del certificado de incapacidad debidamente expedido por la EPS o la ARL a la que se encuentre afiliado, o la entidad que la ley establezca. Lo anterior con el objeto de que la Empresa pueda dar cumplimiento a lo dispuesto en la normativa aplicable.

PARAGRAFO III: Permiso en caso de entierro de compañeros de trabajo. El empleador concederá permiso a los trabajadores 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 de La Empresa y/o el establecimiento donde desempeñen su cargo. El aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

PARAGRAFO IV. Permiso para el acompañamiento escolar. El Empleador concederá a los trabajadores que sean padres permiso remunerado para asistir a reuniones y/o actividades escolares de sus hijos menores. El permiso deberá ser solicitado con anticipación a la fecha de la reunión y/o actividad escolar, anexando el soporte que acredite el mismo.

ARTICULO 40. Para los permisos otorgados por la Empresa diferentes a los ya enunciados, el tiempo empleado en éstos, se descontará al trabajador o se compensará con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria y los mismos deben ser solicitados con un mínimo de dos (2) días de anterioridad a la fecha programada.

En caso que el empleado requiera un permiso por dos (2) horas o más continuas en un día, deberá ser solicitado por media jornada de trabajo o un día completo, sin causar perjuicio de los intereses de la Empresa y salvaguardando el correcto funcionamiento de las operaciones internas. Estos permisos no serán remunerados o serán compensados con trabajo.

CAPITULO VIII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTICULO 41. Formas y libertad de estipulación.

- a) El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
- b) No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 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.

- c) En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (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.
- d) 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 del setenta por ciento (70%).
- e) El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTICULO 42. PERIODOS DE PAGO. El pago de los salarios se efectuará **MENSUAL**, y dicho pago se realizará por medio electrónico en cuenta bancaria debidamente registrada por el trabajador en el área de nómina o en forma personal según lo decida la Empresa.

ARTICULO 43. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- a) 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. No obstante, lo anterior el pago de los salarios se efectuará dentro de los cinco (5) primeros días de cada mes en razón a las condiciones pactadas con los clientes o usuarios.
- b) 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, C.S.T.).
- c) Pagos no constitutivos de salario. En los casos que el empleador de manera unilateral y extralegal conceda sumas de dinero por mera liberalidad por concepto de bonos o cualquier otro nombre que se designe con el propósito de incentivar la productividad Empresarial, y en desarrollo del artículo 128 del CST, estos beneficios se tendrán como pagos no constitutivos de salario ni factor prestacional, tal como lo prevé el artículo 17 de la ley 344 de 1996 y el Acuerdo de la UGPP No. 1035 de 2015.

CAPITULO VIX

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

ARTICULO 44. 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 en seguridad y salud ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 45. Los servicios médicos que requieran los trabajadores, se prestarán por las EPS o ARL, a través de la IPS, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes. 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 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.



PARAGRAFO I. 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.

PARÁGRAFO II. Para efectos del reconocimiento y pago de la incapacidad respectiva, solamente se aceptará las incapacidades emitidas por la EPS/ARL a donde se encuentre afiliado el trabajador y entregadas oportunamente al empleador, las cuales deberán tener el nombre y registro y/o sello del médico tratante en su original.

ARTICULO 46. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento 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.

PARÁGRAFO. 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, sin perjuicio de las decisiones de fondo y/o sanciones disciplinarias que haya a lugar.

ARTICULO 47. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial y del Sistema de gestión de salud y Seguridad en el Trabajo (SG- SST) 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 de trabajo. Así mismo y atendiendo lo establecido por la Ley 1920 de 2018 <ley del vigilante>, las personas que prestan servicios de vigilancia y seguridad privada (vigilantes, escoltas y supervisores) y que deban portar o tener armas de fuego deberán obtener el certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego, el que debe expedirse con base en los parámetros establecidos en el literal d) del artículo 11 de la ley 1119 de 2006 por una institución especializada registrada y certificada ante autoridad respectiva y con los estándares de ley. La vigencia del certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego expedido a las personas mencionadas en el presente artículo será de un (1) año y deberá renovarse cada año.

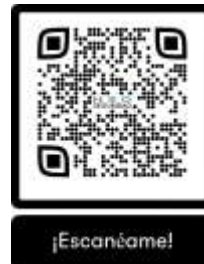
PARAGRAFO I. Ante el hecho que el trabajador no apruebe el examen aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego, el empleador procederá a reubicar al trabajador en un puesto sin armamento.

PARAGRAFO II. 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 de Salud en el Trabajo de la respectiva Empresa, que le 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 del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994 y ley 1562 de 2012).

PARAGRAFO III. La Empresa suministrará al personal elementos de seguridad necesarios para su correcta protección, los cuales deberán ser utilizados, siendo su uso obligatorio por parte del trabajador en lo referente a su protección y Seguridad. En el evento de que el trabajador labore sin utilizar los elementos de protección personal, será bajo su responsabilidad y si se ocasionare un daño en su salud, por su negligencia, descuido o imprudencia este comportamiento asumido por el trabajador exonerará de cualquier responsabilidad a la Empresa, frente a la incapacidad o enfermedad que sobrevenga a causa de su actitud negligente, negativa e irresponsable.

PARAGRAFO IV. El no uso de los elementos de protección personal será sancionado por medio de las normas del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa y el Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo.

ARTICULO 48. 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 al mínimo, las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos



establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012 ante la EPS y la ARL. Todo trabajador tiene la responsabilidad de informar inmediatamente al empleador los incidentes y accidentes una vez ocurran y/o a más tardar dentro de la veinticuatro (24) horas de ocurrido el accidente por el medio más idóneo que tenga a su alcance.

PARAGRAFO I. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador 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.

PARAGRAFO II. La Empresa no responderá de ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima pues solo estará obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador del aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 49. Todas las Empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una 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 de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 50. 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 laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las 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, 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas e igualmente a las siguientes disposiciones:

Por parte de los trabajadores:

- a) Operar, hacer uso de las maquinas, herramientas y/o equipos, que no les hayan sido asignados o desarrollar trabajos distintos a los que se les ha señalado, a menos que hayan sido debidamente instruidos y autorizados para realizar tal actividad o función. Quien viole esta disposición podrá ser objeto de las medidas disciplinarias respectivas.
- b) Realizar sus laborales sin tener en cuenta las mejores condiciones de salud y seguridad, dejando de cumplir con las normas que les han sido impartidas y hacer uso incorrecto e inadecuado de los elementos y equipos de protección y seguridad para cada actividad.
- c) Incumplir con las medidas de higiene personal que prescriba la ley, las autoridades del ramo, los reglamentos e instrucciones o procedimientos que la Empresa establezca para la protección personal o colectiva.
- d) Es una obligación participar con seriedad y responsabilidad en los simulacros o prácticas de evacuación que organice la Empresa, con el objeto de recibir adiestramiento necesario para enfrentar eventuales desastres naturales y/o emergencias que pudieran producirse.

CAPITULO X POLITICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL, BASADA EN EL GÉNERO Y LA ORIENTACIÓN SEXUAL

ARTICULO 51. DEFINICIONES.

Se entenderá por acoso sexual 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. Se considera como acoso sexual la conducta de un agresor que no es aceptada voluntariamente por su víctima (es decir, un comportamiento no consensuado), y hace que la víctima se sienta humillada, obligada y/o intimidada por las acciones del acosador.

Se considera conducta sexista o de discriminación por razón de género a aquellos comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

Se considera violencia de género cualquier acto con el que se busque dañar a una persona por su género; esta nace de normas perjudiciales, abuso de poder y desigualdades de género. La violencia de género puede ser de tipo sexual, físico, psicológico y económico.

Se considera violencia sexual todo acto consumado, o la insinuación o tentativa para tratar de consumar un acto de naturaleza sexual, sin consentimiento de la víctima y por lo general con el uso de medios coercitivos.

ARTÍCULO 52. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La política es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral, o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f) En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente política.

ARTÍCULO 53. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA. La Empresa se compromete a prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual cumplirá con las siguientes obligaciones:

- a) Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
- b) Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.



- c) Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- d) Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- e) Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de re victimización.
- f) Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

ARTÍCULO 54. LINEAMIENTOS DE LA POLITICA: NEOSEGURIDAD LTDA. manifiesta su compromiso con la promoción de ambientes laborales seguros, dignos, inclusivos y libres de cualquier forma de violencia, discriminación y acoso sexual. Se prohíbe toda conducta de naturaleza sexual no consentida que afecte la dignidad, integridad física, psicológica o emocional de las personas trabajadoras, contratistas, practicantes, proveedores o terceros relacionados con la organización.

NEOSEGURIDAD LTDA. adopta una política de **CERO TOLERANCIA** frente al acoso sexual en entorno laboral y garantizará mecanismos confidenciales, imparciales y efectivos para la prevención, denuncia, atención e investigación de los casos reportados.

ARTÍCULO 55. CONDUCTAS PROHIBIDAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL, BASADO EN EL GÉNERO Y LA ORIENTACIÓN SEXUAL. El acoso sexual, acoso basado en el género y la orientación sexual, en el contexto laboral de **NEOSEGURIDAD LTDA.**, se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:

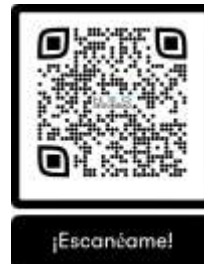
Se considera acoso sexual de conducta física:

- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual no permitidos o rechazados por la víctima, que resulten ofensivas. (abrazos, besos, manoseos, pellizcos, caricias, etc.).
- Asalto sexual: cuando una persona es forzada a participar en un acto sexual, con el uso de la coerción, con ausencia parcial o total de consentimiento de la víctima.
- Conductas exhibicionistas que promueven emociones sexuales.

Se considera acoso sexual de conducta verbal:

- Cualquier comentario ofensivo, sea directo (insulto, explícito) o indirecto (“doble sentido”), relacionado con la apariencia física, edad, forma de vestir, orientación sexual, autopercepción sexual o vida privada de la víctima.
- Realizar comentarios sexuales o sexistas, contar historias y/o bromas obscenas, proferir injurias, insultos o colocar apodosos basados en el género y la orientación sexual de la víctima.
- Realizar hostigamiento sexual a la víctima a través de invitaciones sociales repetidas e indeseada, insinuaciones y proposiciones sexuales (directas o indirectas), piropos, coqueteo, chantaje emocional, etc.
- El uso de términos al expresarse de naturaleza o connotación sexual o sexista (escrito o verbal, por cualquier medio), y/o que incluyan lenguaje vulgar, grosero o en “doble sentido.
- El uso de amenazas o promesas que busquen un trato preferente en la situación laboral de la víctima a cambio de favores o servicios sexuales.
- La ridiculización basada en el género, la orientación, o la autopercepción sexual de la víctima.
- La difamación de la víctima, sea con información (real, aumentada o falsa) de contenido sexual, por cualquier medio.

Se considera acoso sexual de conducta no verbal:



- El envío de mensajes, correos o cualquier forma de comunicación con contenidos sexuales, incluyendo videos, fotos, audios, juegos, publicaciones, libros, ilustraciones, “memes”, etc.
- La difusión de material de contenido sexual por cualquier medio, sin el consentimiento explícito de la persona dueña, autora o que participa en dicho material.
- El uso de gestos obscenos, señalamiento o auto tocamiento de las zonas genitales o privadas del cuerpo, y la adopción de posiciones físicas que permitan inferirse como una invitación o provocación sexual.

ARTÍCULO 56. MANEJO DE QUEJAS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL, BASADO EN EL GÉNERO Y LA ORIENTACIÓN SEXUAL. Toda queja relacionada con acoso sexual basado en el género y la orientación sexual en el contexto laboral de **NEOSEGURIDAD LTDA.** se orientará bajo los principios de confidencialidad, imparcialidad y protección a la dignidad humana, garantizando el respeto a la defensa de las partes (debido proceso) y la protección de la(s) víctima(s), testigo(s), denunciante(s) y demás personas involucradas; así como la no re victimización, todo de acuerdo con la normatividad vigente, el Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo.

PASOS PARA EL MANEJO DE QUEJAS DE ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL, BASADO EN EL GÉNERO Y LA ORIENTACIÓN SEXUAL

Denuncia: Con el fin de prevenir y asegurar un adecuado manejo de las denuncias que haya lugar, la queja debe presentarse de acuerdo con los siguientes lineamientos:

- a) De forma virtual dirigida al correo electrónico repacosexneo@outlook.com (Se utilizó un correo electrónico no corporativo para garantizar aún más la confidencialidad del proceso de reporte). A este correo electrónico sólo tiene acceso el Gerente General.
- b) De forma escrita mediante comunicación dirigida al Gerente General de **NEOSEGURIDAD LTDA.** en sobre sellado con las iniciales **REPACOSEX.**

El denunciante debe registrar detalladamente los comportamientos que dieron lugar a la queja por acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, señalando puntualmente a las personas involucradas (víctima(s) y hostigador(es) o victimario(s)), fecha, hora y lugar de los hechos, y las pruebas que sustentan la denuncia.

¿La denuncia puede ser anónima?

Sí. La persona afectada puede no estar buscando una acción directa sobre su caso, sino que cesen las conductas de acoso. Para las acciones internas de la Empresa, una denuncia anónima es suficiente. No obstante, para casos en los que se inicia un proceso formal ante la Fiscalía General de la Nación, sí puede requerirse identificación, sin embargo, incluso el ente investigador recibe denuncias anónimas cuando se trata de alertas sobre prácticas o situaciones.

¿Se puede denunciar públicamente?

Sí, el escrache es un ejercicio de libertad de expresión, un medio para proteger las denuncias anónimas y una respuesta a la violencia institucional, como indican las sentencias T-275 de 2021, T-061 de 2022, T-452 de 2022 y T-241 de 2023 de la Corte Constitucional. Pero no es válido si difama o vulnera la intimidad, por ejemplo, al divulgar datos personales. La Corte advierte que no debe ser una herramienta de acoso.

¿Qué pasa si la empresa no actúa?

Si la Empresa no actúa, el trabajador podrá reportar el caso ante un inspector de trabajo, la Defensoría del Pueblo o la Policía Nacional.



Medios probatorios: Durante las investigaciones para determinar la existencia o configuración acoso sexual laboral y/o el acoso basado en el género y la orientación sexual en el ámbito laboral denunciado, se tendrán en cuenta los medios probatorios que aporten en la denuncia, tales como:

- ✓ Documentos;
- ✓ Declaración de testigos;
- ✓ Fotografías;
- ✓ Grabaciones de audio y/o video;
- ✓ Correos electrónicos;
- ✓ Mensajes de texto o conversaciones en redes sociales o aplicaciones de mensajería, como WhatsApp;
- ✓ Todo lo anterior dentro del ámbito laboral.

Trámite de la denuncia: El Gerente General de **NEOSEGURIDAD LTDA.** será la única persona la interior de la Empresa que podrá recibir la(s) queja(s) por acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual.

Una vez analizado el caso con estricta confidencial, el Gerente General conformará un Comité de tres (3) personas:

- ✓ Gerente General, quien lo presidirá sin posibilidad de delegación;
- ✓ Directo(a) Administrativo(a);
- ✓ El jefe directo del trabajador que ha sido víctima de la conducta.
- ✓ En todo caso, el Comité no podrá ser integrado por víctima(s) y/o victimario(s).
- ✓ Si se presenta el caso que el Gerente General se encuentre involucrado en los hechos denunciados, el denunciante deberá entregar su queja únicamente en forma escrita, en sobre cerrado dirigido a algún miembro de la Junta de Socios de la Empresa, indicando la situación particular.

El Comité realizará las siguientes funciones en torno al caso, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de recepción de la queja:

- a) Gestionar con la ARL el respectivo apoyo psicoemocional, si la víctima lo solicita;
- b) Informar a la víctima sobre el derecho que tiene de denunciar ante la Fiscalía General de la Nación los hechos ocurridos.
- c) Garantizar el fuero de estabilidad laboral, tanto de la víctima, del denunciante (si es otra persona diferente) y de sus testigos, correspondiente al tiempo que duró la investigación y máximo hasta 6 meses después de reportado el evento.
- d) El Comité escuchará en sesión presencial (o virtual) a las partes involucradas de manera individual
- e) El Comité determinará si efectivamente los hechos denunciados constituyen un caso de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, la gravedad del mismo y el conducto a seguir.
- f) Si el Comité determina que el caso investigado no se puede enmarcar como un caso de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, comunicará a las partes involucradas sobre el cierre del caso, o si considera que el caso puede enmarcarse como otro tipo de acoso laboral, dará traslado al Comité de Convivencia Laboral para que intervenga.
- g) Si el Comité determina que el caso investigado si se puede enmarcar como un caso de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, pero su gravedad es leve, podrá 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 y formular un plan de mejora concertado para construir, renovar y promover la convivencia laboral, si aplica, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- h) Si el Comité determina que el caso investigado si se puede enmarcar como un caso de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, pero su gravedad es alta y se puede catalogar como acoso y violencia sexual, debe determinar las medidas disciplinarias y/o contractuales a seguir.
- i) En cualquier de los tres casos anteriores, el Comité de hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.



- j) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, o no se cumpla con los compromisos adquiridos y el plan de mejora formulado, o que la conducta que origino la denuncia persista, o se agrave, el Comité de debe adelantar las medidas disciplinarias y/o contractuales necesarias.
- k) De toda la gestión anterior, el Comité guardará un registro (preferiblemente en medio digital), en carpeta protegida con contraseña, caso por caso denunciado.
- l) El Comité definirá las medidas preventivas y correctivas para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, y dado que la alta dirección hace parte del Comité, será el encargado de promulgarlas y verificar su cumplimiento.
- g) El Director(a) Administrativo(a) será el responsable de publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

Medidas de protección provisionales durante el proceso de investigación: Dadas las condiciones de la situación, el Comité, con el consentimiento de la víctima, en un tiempo no mayor a cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de recepción de la queja, y desde que la operatividad de la Empresa lo permita, podrá de manera sustentada tomar medidas relacionadas con la protección de la víctima, tales como:

- a) Rotación, separación o cambio del lugar de trabajo de la persona investigada como hostigador o victimario.
- b) Rotación o cambio del lugar de trabajo de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- c) Redistribución del tiempo de jornada. (si es posible)
- d) Validar las medidas laborales temporales hacia el victimario. (vacaciones, licencias no remunerada, etc.)
- e) Permiso para realizar teletrabajo. (si es posible)
- f) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.

Medidas preventivas y correctivas. Ante la ocurrencia de actos de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, sin importar el tipo de vinculación, **NEOSEGURIDAD LTDA.** implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

ARTÍCULO 57. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las víctimas de actos de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 58. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por presuntos actos de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 59. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas, o terceros que conozcan, de actos de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

- a) Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- b) Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- c) Denunciar ante la Fiscalía General de la Nación.
- d) Pedir traslado del área de trabajo.
- e) Permiso para realizar teletrabajo. (si aplica).



- f) Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- g) Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- h) Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

ARTÍCULO 60. ESTABILIDAD LABORAL. NEOSEGURIDAD LTDA. tomará las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la(s) víctima(s) denunciante de actos de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual.

La terminación unilateral del contrato de trabajo, o la destitución de la víctima de actos de acoso sexual en el contexto laboral, basado en el género y la orientación sexual, que haya puesto los hechos en conocimiento de la Empresa, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción. Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

CAPITULO XI PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 61. Los trabajadores tienen como **DEBERES** los siguientes:

- a) Respeto para con sus superiores, compañeros de trabajo y en general, para toda persona con quien interactúe durante el desempeño de sus funciones; procurando siempre ofrecer un trato cordial, comunicación asertiva y proactividad.
- b) Desempeñar sus funciones siempre acatando los valores corporativos: **HONRADEZ, CONFIANZA, VERACIDAD, EFICIENCIA Y LEALTAD**. Su comportamiento debe enmarcarse siempre en el orden moral, ético y disciplinario.
- c) Respetar siempre el conducto regular establecido por la Empresa para realizar peticiones, quejas y reclamos relacionados con su vinculación laboral, así mismo, para realizar sugerencias, denuncias y/o resaltar oportunidades de mejoramiento.
- d) Demostrar siempre lealtad hacia la Empresa, evitando expresarse en forma negativa de ella frente a los clientes/usuarios.
- e) Portar el uniforme y los distintivos de la Empresa siempre cuando este de servicio, sin realizar modificaciones parciales o totales, acatando la higiene y el buen planchado de las prendas; así como el brillo y la limpieza del calzado.
- f) Llegar a tiempo a su lugar de trabajo, con la debida antelación para cambiarse y recibir su turno. Permanecer en su lugar de trabajo durante toda la jornada y no ausentarse hasta ser relevado por su compañero (si es el caso), salvo que reciba una instrucción diferente de su jefe inmediato.
- g) Observar rigurosamente el cumplimiento de las consignas generales de la Empresa y de las consignas particulares establecidas para el cliente/usuario. Atender cualquier instrucción que reciba de su jefe inmediato con actitud y proactividad. Si las nuevas instrucciones son complementarias a sus funciones, promulgan el mejoramiento de la seguridad y son de carácter permanente, debe incorporarlas a su rutina diaria y solicitar la inclusión en las consignas particulares del cliente/usuario; si las nuevas instrucciones son transitorias, debe tener muy claro el periodo durante el que deben cumplirse; si por el contrario usted considera que estas nuevas instrucciones van en contravía de sus funciones y podrían generar efectos negativos, debe acatarlas pero reportarlas de inmediato, dejando constancia de ello a su jefe inmediato. Toda nueva instrucción recibida debe quedar consignada por escrito en la minuta del servicio.
- h) Reportar de inmediato cualquier novedad que surja durante su jornada laboral, siguiendo el conducto regular establecido por la Empresa. Una vez realizado esto, atender los protocolos establecidos para cada tipo de novedad.



- i) Hacer énfasis en la presentación personal, acatando siempre las normas básicas de higiene para el cuidado del rostro, del cabello y de las uñas. Para el caso de las mujeres observar prudencia con el uso del maquillaje y esmaltes demasiado coloridos; para el caso de los hombres, conservar una buena afeitada y evitar cortes de cabello muy largos. Recordemos que los trabajadores son la imagen de la Empresa.
- j) Mantener una comunicación asertiva con todas las personas con quienes interactúe durante el desempeño de sus funciones; evitando el uso de lenguaje vulgar, recortar palabras, usar muletillas y demás alteraciones del lenguaje. Debe hablar con claridad, despacio, entender y hacerse entender. Observar siempre las normas básicas de urbanidad al saludar, agradecer, solicitar, despedirse y dar instrucciones. De igual forma al escribir, hacerlo claro, legible y conciso.
- k) Informar a la Empresa cualquier irregularidad o peligro que ponga en riesgo su trabajo o la integridad y seguridad de los clientes/usuarios en donde preste el servicio. Recuerde que la seguridad es preventiva y se fundamenta en la observación, evaluación y determinación de riesgos potenciales.
- l) Atender y respetar los procedimientos internos de la Empresa, especialmente los relacionados con la administración de su vínculo laboral (Talento Humano) y los que coordinan el desempeño de sus funciones (Operaciones). Debe mantener actualizada siempre su información, datos de contacto y revisar frecuentemente el correo electrónico registrado en la Empresa como principal canal de comunicación y notificaciones.
- m) Reportar de forma inmediata accidentes laborales, incapacidades por enfermedad general y cualquier situación que afecte el desempeño de sus funciones.
- n) Reportar de forma inmediata todo acto que usted considere pueda catalogarse contrario a las políticas que tiene la Empresa establecidas en cuanto a: acoso laboral, acoso u hostigamiento sexual, diversidad de género, consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas; así mismo, cualquier violación de las normas establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); y en general, del presente Reglamento Interno de Trabajo.
- o) Colaborar con las autoridades competentes (Policía Nacional, Defensa Civil, Bomberos, Ambulancias, etc.) atendiendo siempre los protocolos establecido para ello, sin permitir o incurrir en la extralimitación de sus funciones y potestades.
- p) Cumplir estrictamente el presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO XII ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 62. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa, es el siguiente:

- a) Gerente General
- b) Director(a) Administrativo(a) y/o Director(a) Operativo(a)
- c) Coordinadores
- d) Supervisores
- e) Vigilantes, escoltas, operadores de medios tecnológicos, manejadores caninos, recepcionistas

PARAGRAFO I. La Empresa podrá modificar el orden jerárquico mediante comunicados escritos.

PARAGRAFO II: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Empresa: Gerente General y/o Director(a) Administrativo(a) y/o asesor jurídico.

PARAGRAFO III. Se establece como sistema válido de comunicación empresarial con todos sus trabajadores la información enviada y recibida desde y hacia el correo electrónico administrativo@neoseguridad.co y desde y hacia el correo electrónico de cada uno de los trabajadores registrado al momento de ingresar a laboral en la Empresa. Estos suplirán la notificación personal del contenido del citado medio electrónico.

CAPITULO XIII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS



ARTICULO 63. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas 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 menores de dieciocho (18) años no podrán trabajar en las actividades catalogadas como peligrosas, consagradas en el Artículo 3 de la Resolución No. 1796 del 27 de abril de 2018 del Ministerio de Trabajo, dado que por su naturaleza representan un riesgo para la salud, la seguridad y el desarrollo.

ARTICULO 64. 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:

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c) 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.
- d) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- e) Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- f) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g) Trabajos submarinos.
- h) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- i) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- j) Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- k) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- l) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- m) Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
- n) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- o) Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- p) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- q) 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.
- r) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- s) Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- t) Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- u) 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.
- v) Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- w) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARAGRAFO I: En todo caso para efectos de interpretar lo dispuesto en el presente artículo se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Resolución 3597 de 2013 del Ministerio del Trabajo, modificatorias del mismo y concordantes, por la cual se señalan y



actualizan las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad, así como las normas que en el futuro la adicionen, modifiquen, actualicen, o deroguen.

PARAGRAFO II. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), 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 del Trabajo, 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 del Trabajo, 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. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 1677 de mayo 16 de 2008 y Resolución 4448 de diciembre 2 del 2005).

PARAGRAFO III: Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante (Art. 114, Ley 1098 de 2006):

- a) Los mayores de quince (15) años y menores de diecisiete (17) años podrán ser autorizados para trabajar en una jornada máxima de seis (6) horas diarias, treinta y seis (36) a la semana y hasta las 6.00 pm.
- b) Los mayores de diecisiete (17) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias, cuarenta (40) a la semana y hasta las 8.00 pm., siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XIV

PROHIBICIONES Y OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 65. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR:

- a) Contratar a sus trabajadores con total observancia de la legislación laboral vigente.
- b) Dotar a sus trabajadores de los uniformes y distintivos de la Empresa, de las herramientas, equipos, dispositivos tecnológicos, de comunicaciones, muebles, y en general, de todo lo necesario para el desempeño de sus funciones.
- c) Proveer a los trabajadores de los elementos de protección personal adecuados para su salvaguardia contra accidentes y enfermedades laborales, de forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- d) Dictar la inducción, reinducción y las capacitaciones necesarias que le permitan al trabajador desarrollar sus funciones con eficiencia, seguridad y profesionalismo.
- e) Abrir y llevar al día los registros de horas extras de los trabajadores.
- f) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y modos convenidos.
- g) Conceder al trabajador las licencias y permisos de ley establecidos en los artículos 36, 37, 38, 39 y 40 del presente Reglamento Interno de Trabajo.
- h) Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de las licencias y permisos de ley establecidos en los artículos 36, 37, 38, 39 y 40 del presente Reglamento Interno de Trabajo; así como de sus vacaciones y descansos remunerados. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique al trabajador en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- i) Reconocer al trabajador los gastos razonables por concepto de viáticos, si para ejecutar su jornada laboral fuese necesario un cambio en su domicilio, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
- j) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad dentro de las instalaciones de la Empresa o del cliente/usuario en donde el trabajador preste su servicio.



- k) Comunicarle al trabajador el procedimiento para el reporte e investigación de accidentes de trabajo, donde establece que se debe reportar la novedad dentro de las 48 horas siguientes una vez ocurrido el accidente al empleador y éste a su vez a la ARL para su pertinente investigación.
- l) Acoger la política de inclusión de poblaciones vulnerables conforme lo establece el Art. 3 del presente Reglamento Interno de Trabajo. La Empresa garantiza absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador.
- m) Definir, establecer e implementar una política que garantice **CERO TOLERANCIA** ante actos de acoso u hostigamiento sexual.
- n) Definir, establecer e implementar una política de prevención y atención del acoso laboral.
- o) Establecer un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y en general, definir, implementar y controlar políticas dirigidas a promover la salud, seguridad y el bienestar de los trabajadores y de sus familias.
- p) Desvincular a sus trabajadores con total observancia de la legislación vigente, cancelando oportunamente su liquidación y emitiendo una certificación laboral.
- q) Si la Empresa llegase a vincular a trabajadores menores de edad, con observancia de lo establecido en los Art. 63 y 64 del presente Reglamento Interno de Trabajo, debe llevar un registro de inscripción de todos ellos, con indicación de su fecha de nacimiento; así mismo, debe garantizar el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera; de igual forma afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral y entregarle dotación cada cuatro meses, en forma gratuita, teniendo en cuenta lo establecido en el Artículo 57 del C.S.T.
- r) Cumplir estrictamente el presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTICULO 66. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

- a) EL CUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES ESTABLECIDOS EN EL ARTICULO 61 DEL PRESENTE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.
- b) Conservar en buen estado los uniformes y distintivos de la Empresa, herramientas, equipos, dispositivos tecnológicos, de comunicaciones y muebles suministrados por la Empresa para el desempeño de sus funciones. El trabajador debe entregar a su compañero de relevo estos elementos inventariados, especificando su estado. Cuando el puesto finalice, o cuando sea requerido, debe restituir a la Empresa todos estos elementos en buen estado (salvo el deterioro natural) y asumir el costo de reparación o reemplazo de aquellos, que, por causas atribuibles a un mal uso, deban ser reparados o reemplazados.
- c) Conservar (y portar) con las suficientes medidas de seguridad el armamento (sea letal o no letal), en el mismo estado en que lo recibió, evitando golpes y peladuras, tanto en sus piezas metálicas como de madera. El regrabado del arma en cualquiera de sus piezas está totalmente prohibido. En cuanto a la munición, el trabajador deberá mantener la cantidad de munición entregada, libre de humedad; si llegase a utilizar algún cartucho, debe reportarlo y justificarlo. En cuanto a los documentos, el trabajador debe mantener en su puesto, en perfecto estado de legibilidad, la fotocopia autentica del salvoconducto del arma, su credencial que lo acredita ante la Supervigilancia y copia del certificado de aptitud psicofísica vigente. El trabajador debe entregar a su compañero de relevo estos elementos inventariados, especificando su estado. Cuando el puesto finalice, o cuando sea requerido, debe restituir a la empresa todos estos elementos en buen estado (salvo el deterioro natural) y asumir el costo de reparación o reemplazo de aquellos, que, por causas atribuibles a un mal uso, deban ser reparados o reemplazados.
- d) Si el trabajador, durante el desempeño de sus funciones, debe conducir vehículos automotores de propiedad de la Empresa, o del cliente/usuario, debe conservarlos en el mismo estado en el que los recibió, estando siempre atento a: las señales visuales y audibles de alarma (testigos); a los niveles de los líquidos (aceite, refrigerante, etc.); a la presión de las llantas; a los vencimientos del seguro obligatorio, del seguro todo riesgo y de la revisión técnico-mecánica (si aplica); al nivel de combustible o carga eléctrica (según sea el caso); y en general, al correcto estado de conservación y funcionamiento del vehículo automotor. El trabajador deberá reportar de inmediato a la Empresa cualquier novedad que surja con el vehículo automotor, así como cualquier siniestro, accidente o comparendo. El trabajador debe entregar a su compañero de relevo (si aplica) el vehículo inventariado, especificando su estado. Cuando el puesto finalice, o cuando sea requerido, debe restituir a la empresa el vehículo automotor en buen estado (salvo el deterioro natural), y asumir aquellas reparaciones que deban realizarse para corregir el estado del vehículo automotor que por acción u omisión suya hayan surgido, así como el pago de multas, comparendos, daños a terceros y demás que correspondan a su acción u omisión durante el uso del vehículo automotor.
- e) Si el trabajador, durante el desempeño de sus funciones, debe conducir vehículos automotores de su propiedad, debe conservarlos en correcto estado de conservación y funcionamiento, estando siempre atento a: las señales visuales y audibles



de alarma (testigos); a los niveles de los líquidos (aceite, refrigerante, etc.); a la presión de las llantas; a los vencimientos del seguro obligatorio, del seguro todo riesgo y de la revisión técnico-mecánica (si aplica); al nivel de combustible o carga eléctrica (según sea el caso); y en general, al del vehículo automotor. El trabajador deberá reportar de inmediato a la Empresa cualquier novedad que surja con su vehículo automotor, así como cualquier siniestro, accidente o comparendo. El trabajador debe entregar a la Empresa todos los documentos, y mantenerlos actualizados, que certifiquen que su vehículo cuenta con los permisos de circulación y las condiciones del mantenimiento correctivo y preventivo.

- f) El trabajador debe cumplir con todos los procedimientos internos establecidos para el desempeño del cargo, el manual de funciones, cláusulas adicionales u otros íes al contrato de trabajo.
- g) El trabajador debe cumplir con todos los lineamientos que establezcan los sistemas de gestión implementados por la Empresa, en cuanto a funciones, alimentación de formatos, encuestas, evaluaciones, indicadores de gestión, etc.
- h) El trabajador, en caso de incapacidad, debe presentar a su jefe inmediato el documento de incapacidad emitida por la EPS o ARL, original, con sello y firma del médico tratante.
- i) El trabajador debe aceptar su traslado a otros cargos/puestos de trabajo en la Empresa, o en otros clientes/usuarios, siempre que no sufra desmejoramiento de su salario ni de su posición.
- j) El trabajador debe someterse a las medidas de control que establezca la Empresa, tales como controles de ingreso y egreso, controles de rondas, geoposicionamiento, evaluaciones de desempeño, encuestas de satisfacción, pruebas médicas y demás, que promulguen el buen desempeño de sus labores, así como la salud y seguridad en su trabajo.
- k) El trabajador debe cumplir estrictamente con la programación asignada para su puesto de trabajo, sea diurna o nocturna, ordinaria, dominical o festivo. En presencia de alguna calamidad, enfermedad o situación justificable que le impida presentarse a su turno, debe informarlo a su jefe inmediato con el tiempo de antelación suficiente para que la Empresa pueda programar su reemplazo.
- l) Acatar y respetar cuidadosamente, durante el desempeño de sus labores, todas las disposiciones, normas, reglamentaciones y leyes vigentes en Colombia, tales como las proferidas por los Organismos de Tránsito y Transporte, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, y el Código Nacional de Convivencia Ciudadana de la Policía Nacional.
- m) El trabajador debe cumplir estrictamente con las medidas y/o protocolos de bioseguridad establecidos por la autoridad competente para prevenir el contagio y propagación de enfermedades pandémicas y/o epidémicas.

ARTICULO 67. Se prohíbe a la Empresa:

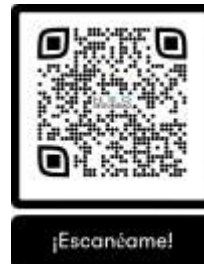
- a) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - ✓ Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, 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 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - ✓ El Banco Popular de acuerdo a 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, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- b) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar productos y servicios en los almacenes que establezca la Empresa, tomar suscripciones, créditos, libranzas, seguros, afiliaciones, etc.
- c) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que sea admitido, o beneficiado de cualquier forma al interior de la Empresa, o exonerado de alguna responsabilidad.
- d) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- e) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o despedirlos, o acosarlos por tales convicciones.
- f) Impedir o dificultar a los trabajadores el ejercicio del derecho al sufragio.



- g) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- h) Hacer o autorizar juegos de azar, colectas, rifas, suscripciones, cadenas de ahorro y ventas de catálogo.
- i) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Art. 57 del Código Sustantivo de 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.
- j) Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciese, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa.
- k) 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.
- l) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).
- m) Discriminar a las mujeres o personas pertenecientes a poblaciones en situación de vulnerabilidad (descritas en el Art. 3 del presente Reglamento) a través de acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos laborales.
- n) Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas.

ARTICULO 68. Se prohíbe expresamente a los trabajadores:

- a) Sustraer de la Empresa, o de las instalaciones de los clientes/usuarios en donde presta el servicio, los implementos de trabajo, herramientas, tecnología, armamento y en general, los elementos del puesto suministrados por la Empresa, y/o usarlos en actividades diferentes, indebidas o ilícitas.
- b) Sustraer de la Empresa, o de las instalaciones de los clientes/usuarios en donde presta el servicio: dineros, títulos valores, materias primas, productos terminados, maquinaria, tecnología, documentos, archivos y en general, cualquier propiedad de la Empresa, del cliente o de sus usuarios, sin importar su cuantía.
- c) Asistir al trabajo bajo los efectos del alcohol, de narcóticos o de drogas alucinógenas.
- d) Consumir, almacenar, vender o comprar, durante la jornada laboral, sea en la Empresa o en el puesto de trabajo: bebidas embriagantes, narcóticos o drogas alucinógenas.
- e) Fumar y/o consumir alimentos dentro de horas de trabajo, salvo en los espacios y horarios destinados para tal fin.
- f) Abandonar el sitio de trabajo sin autorización previa de sus superiores.
- g) Recibir visitas de carácter personal dentro de la Empresa o en el sitio de trabajo asignado.
- h) Permitir la entrada o permanencia de personas extrañas en las dependencias puestas bajo su cuidado, así como el ingreso y salida de bienes y objetos de las mismas dependencias o del sitio de trabajo.
- i) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales podrían abandonar el lugar de trabajo.
- j) Portar el arma de dotación de la Empresa cuando no se encuentren prestando el servicio, sustraerla del puesto de trabajo, y/o usarla de forma indebida para jugar, amenazar a personas y/o cometer actos ilícitos con ella.
- k) Portar, almacenar o usar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, diferentes a las suministradas por la Empresa, las cuales cuentan con autorización legal.
- l) Manejar u operar vehículos, maquinaria liviana y pesada, tecnología, ascensores, calderas, bombas de presión y en general, cualquier equipo cuya manipulación no le haya sido asignada, capacitada y autorizada previamente.
- m) Causar daños, intencionales o no, en las herramientas, vehículos, maquinaria liviana y pesada, tecnología, ascensores, calderas, bombas de presión, materias primas, productos terminados, archivos, edificios, mobiliario y en general, cualquier propiedad del cliente o de sus usuarios y de la Empresa.
- n) 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.
- o) Recibir, solicitar o exigir dádivas y/o prebendas, en efectivo o en especie, para conceder favores a terceros, o a compañeros de trabajo, durante la ejecución (u omisión) de sus funciones.
- p) Revelar a terceros información confidencial, tales como planos, sistemas, procedimientos, claves de acceso, itinerarios, secretos industriales, marcas y logotipos, productos, fórmulas, datos de clientes y proveedores, tanto de la Empresa como del cliente/usuario en donde presta el su servicio.



- q) Presentar información y/o documentos falsos o alterados, total o parcialmente, para cualquier propósito antes, durante y después de su relación laboral.
- r) Incumplir las consignas generales de la Empresa y/o las consignas particulares del cliente/usuario; así como con las funciones, órdenes y/o instrucciones que la impartan sus superiores y que se relacionen directamente con los deberes y responsabilidades de su cargo.
- s) Promover o participar en cualquier clase de juegos de azar, colectas, rifas, suscripciones, cadenas de ahorro, ventas de catálogo, ventas de productos, de servicios, y solicitar préstamos de dinero en su lugar de trabajo, involucrando personas tanto de la Empresa como trabajadores/usuarios del cliente en donde presta el servicio.
- t) Distribuir dentro de la Empresa o las instalaciones del usuario/cliente donde preste el servicio: periódicos, volantes, circulares, afiches o cartelones no ordenados o autorizados por la Empresa.
- u) Presentarse a su jornada laboral sin el uniforme y los distintivos de la Empresa completos, o con ellos modificados total o parcialmente.
- v) Portar y/o usar la ropa de trabajo, los uniformes y distintivos de la Empresa, según sea el caso, al momento de ingerir o no bebidas alcohólicas en sitios públicos (bares, tiendas) que expidan licores dentro o fuera de la jornada de trabajo.
- w) Vender o regalar los uniformes entregados por el empleador para prestar sus servicios; modificarlos, adicionarlos o utilizarlos para cualquier finalidad diferente a la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada.
- x) Cambiar los turnos de trabajo con compañeros sin la autorización previa y escrita de sus superiores.
- y) Amenazar o agredir, en cualquier forma, a sus superiores, a sus compañeros de trabajo o a funcionarios del cliente/usuario en donde presta el servicio: injuriarlos, calumniarlos o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes, en forma verbal, escrita o digital.
- z) Redactar, imprimir, publicar o distribuir por medios escritos y/o digitales amenazas, agresiones, injusticias, calumnias o difamaciones en contra de la Empresa, sus superiores, compañeros de trabajo o funcionarios del cliente/usuario en donde presta el servicio.
- aa) Originar o promover entre compañeros y/o subalternos riñas, discordias o discusiones entre los trabajadores, o tomar parte en tales actos, bien sea dentro de la jornada de trabajo o fuera de ella.
- bb) Tener relaciones sentimentales entre compañeros de trabajo de cualquier nivel o cargo, sean extramatrimoniales o no.
- cc) Tener relaciones sexuales en las instalaciones de la Empresa o en las instalaciones de los usuarios donde se preste el servicio contratado.
- dd) 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.
- ee) No usar correctamente los elementos de protección y seguridad, o negarse a usarlos.
- ff) Utilizar dentro de las horas de trabajo, sin autorización expresa de la Empresa: radiorreceptores, televisores, computadores, teléfonos inteligentes y cualquier otro dispositivo electrónico.
- gg) Utilizar dentro de las horas de trabajo, sin autorización expresa de la Empresa, equipos de telefonía móvil (smartphones), tabletas o cualquier tipo de tecnología para propósitos diferentes a los del cumplimiento de sus funciones, tales como navegar en internet, chatear, realizar video llamadas, revisar e interactuar en redes sociales, escuchar música, ver videos, ver televisión, leer artículos, practicar videojuegos, tomar fotografías y demás actividades ajenas al servicio prestado.
- hh) Celebrar reuniones en las dependencias de la Empresa o de los clientes/usuarios en donde se preste el servicio, cualquiera sea su objetivo, sin permiso de sus superiores, aunque no sea en horas de trabajo.
- ii) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de la Empresa o la del cliente/usuario.
- jj) Manejar vehículos de la Empresa sin licencia, sin autorización previa, o bajo los efectos del alcohol, de narcóticos o de drogas alucinógenas.
- kk) Transportar en los vehículos de la Empresa o de los usuarios/clientes, sin previa autorización del jefe respectivo, personas u objetos ajenos a ella.
- ll) Permitir que los vehículos de la Empresa o de los usuarios/clientes sean movidos o conducidos por personas diferentes al respectivo conductor que tiene bajo su custodia el vehículo.
- mm) Prestar servicios remunerados para otros empleadores, al mismo tiempo que realiza su jornada de trabajo. De igual manera, el trabajador debe entender que los tiempos de descanso deben ser utilizados para tal fin, para dormir, recuperar energías y prepararse para su próxima jornada; pues si los usa para otro tipo de actividades, o empleos, no podrá estar al cien por ciento de sus capacidades en sus próximas jornadas laborales programadas por la Empresa.



- nn) Negarse a rendir los informes solicitados por la Empresa, dentro de los términos fijados, o rendirlos con información inexacta o falsa.
- oo) Impedir o entorpecer la inspección o supervisión de los coordinadores o supervisores, representantes del empleador, en el lugar de trabajo.
- pp) Encubrir (y no denunciar) las malas actuaciones de compañeros de trabajo, o de superiores, o de terceros con los que interactúe durante el desempeño de sus funciones, que sean consideradas como ilegales, inmorales, dirigidas a cometer actos delictivos, o que atenten en contra de la integridad suya, de la Empresa o en contra de la seguridad del cliente/usuario.
- qq) Atentar en contra de las políticas de la Empresa relacionadas con la prevención y atención del acoso sexual en el entorno laboral; política para la prevención del acoso laboral; política de diversidad de género; política para la prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas y demás políticas insaturadas por la Empresa.
- rr) Las demás que resulten en contra del cabal cumplimiento del trabajo confiado, de las disposiciones legales, de su contrato individual de trabajo, del presente Reglamento Interno de Trabajo y de los diversos estatutos y normas de la Empresa.

CAPITULO XV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 69. La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, en las consignas generales y/o consignas particulares, pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114, C.S.T).

ARTICULO 70. El incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones previstas en los artículos 61, 66 y 68 del presente Reglamento constituye en faltas disciplinarias por parte del trabajador que pueden dar lugar a terminación del contrato con justa causa.

ARTICULO 71. Las sanciones que se impondrán al trabajador serán las permitidas por la normatividad laboral vigente y con sujeción al debido proceso (CAPITULO XVI del presente Reglamento). Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, en su orden así:

- a) Llamados de atención escritos o memorandos: Es un requerimiento escrito y motivado en atención al incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, el cual va con copia a su historia laboral. Este mecanismo no tiene una consecuencia sancionatoria, por tanto, no dará inicio a un procedimiento sancionatorio.
- b) Suspensión del trabajo: Es la suspensión temporal del cargo que originó la falta disciplinaria por faltas cometidas durante la prestación del servicio.

PARÁGRAFO I. La suspensión disciplinaria exime al empleador de la obligación de pagar el salario al trabajador suspendido, y al trabajador de prestar sus servicios. El término de la suspensión podrá ser de hasta ocho (8) días, si es la primera vez, en caso de reincidencia podrá ser hasta por dos (2) meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112 del C.S.T.

ARTICULO 72. Se establecen las siguientes faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

En relación con la puntualidad:

- a) El retardo hasta de veinte (20) minutos en la hora de entrada, sin justificación suficiente: implica por primera vez, un llamado de atención escrito; por segunda vez, la suspensión en el trabajo de un (1) día no remunerado; por tercera vez, la suspensión en el trabajo de hasta tres (3) días no remunerados. La posterior reincidencia se considerará como una falta grave.
- b) Dejar el puesto de trabajo abandonado al finalizar su jornada de trabajo, sin esperar que llegue su compañero de relevo: implica por primera vez, un llamado de atención escrito; por segunda vez, la suspensión en el trabajo de hasta tres (3) días no remunerados. La posterior reincidencia se considerará como una falta grave.



En relación con la presentación personal:

- c) Hacer adiciones al uniforme, tales como sacos, ruanas, cobijas, tenis, y en general el uso de cualquier prenda o accesorio diferente, implica por primera vez, un llamado de atención escrito; por segunda vez, la suspensión en el trabajo de un (1) día no remunerado. La posterior reincidencia se considerará como una falta grave.
- d) Portar el uniforme, el calzado y los distintivos de la Empresa en mal estado de higiene (sucio y/o arrugado): implica por primera vez, un llamado de atención escrito; por segunda vez, la suspensión en el trabajo de un (1) día no remunerado; por tercera vez, la suspensión en el trabajo de hasta tres (3) días no remunerados. La posterior reincidencia se considerará como una falta grave.
- e) Descuidar la presentación personal: presentarse a laboral desatendiendo las normas básicas de higiene en cuanto a limpieza y corte del cabello y de las uñas, sin afeitarse o con uso excesivo de maquillaje: implica por primera vez, un llamado de atención escrito; por segunda vez, la suspensión en el trabajo de un (1) día no remunerado; por tercera vez, la suspensión en el trabajo de hasta tres (3) días no remunerados. La posterior reincidencia se considerará como una falta grave.

En relación con el desempeño y cumplimiento de sus funciones:

- f) No respetar el conducto regular establecido por la Empresa para realizar peticiones, quejas y reclamos relacionados con su vinculación laboral, así mismo, para realizar sugerencias, denuncias y resaltar oportunidades de mejoramiento, acudir al cliente/usuario con problemas antes de comunicarlos a los Empresa: implica por primera vez, un llamado de atención escrito; por segunda vez la suspensión en el trabajo de un (1) día no remunerado. La posterior reincidencia se considerará como una falta grave.
- g) No expresarse con amabilidad y claridad; el uso de lenguaje vulgar; o no atender las normas básicas de urbanidad al saludar, agradecer, solicitar, despedirse y dar instrucciones: implica por primera vez, un llamado de atención escrito; por segunda vez, la suspensión en el trabajo de un (1) día no remunerado; por tercera vez, la suspensión en el trabajo de hasta tres (3) días no remunerados. La posterior reincidencia se considerará como una falta grave.
- h) No atender y respetar los procedimientos internos de la Empresa, especialmente los relacionados con la administración de su vínculo laboral (Talento Humano) y los que coordinan el desempeño de sus funciones (Operaciones). No mantener actualizada siempre su información, datos de contacto y no revisar frecuentemente el correo electrónico registrado en la empresa como principal canal de comunicación y notificaciones: implica por primera vez, un llamado de atención escrito; por segunda vez, la suspensión en el trabajo de un (1) día no remunerado; por tercera vez, la suspensión en el trabajo de hasta tres (3) días no remunerados. La posterior reincidencia se considerará como una falta grave.
- i) El daño de los uniformes y distintivos de la Empresa, de las herramientas, equipos, dispositivos tecnológicos, de comunicaciones, muebles, vehículos automotores, armamento y municiones (Art. 66 del presente Reglamento, literales b-c-d-e) suministrados por la Empresa para el desempeño de sus funciones, siempre y cuando el daño no haya sido intencional y el trabajador asuma el costo de reparación o reemplazo: implica por primera vez, un llamado de atención escrito; por segunda vez, la suspensión en el trabajo de un (1) día no remunerado. La posterior reincidencia se considerará como una falta grave.
- j) Incurrir en cualquiera de las prohibiciones contenidas en el ART. 66 del presente Reglamento, literales f-g-h-m: implica por primera vez, un llamado de atención escrito; por segunda vez, la suspensión en el trabajo de un (1) día no remunerado; por tercera vez, la suspensión en el trabajo de hasta tres (3) días no remunerados. La posterior reincidencia se considerará como una falta grave.
- k) Incurrir en cualquiera de las prohibiciones contenidas en el ART. 68 del presente Reglamento, literales e-g-ee-ff-gg: implica por primera vez, un llamado de atención escrito; por segunda vez, la suspensión en el trabajo de hasta tres (3) días no remunerados. La posterior reincidencia se considerará como una falta grave.

ARTICULO 73. Constituyen faltas graves por parte del trabajador, las cuales se consolidarán como una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, las siguientes:

- a) No presentarse al trabajo, sin justificación previa suficiente.
- b) La reincidencia en la comisión de las faltas leves relacionadas en el Art. 72 del presente Reglamento.



- c) Incurrir en cualquiera de las prohibiciones contenidas en el ART. 66 del presente Reglamento, literales i-j-k-l
- d) Incurrir en cualquiera de las prohibiciones contenidas en el ART. 68 del presente Reglamento, literales a-b-c-d-f-h-i-j-k-l-m-n-o-p-q-r-s-t-u-v-w-x-y-z-aa-bb-cc-dd-hh-ii-jj-kk-ll-mm-nn-oo-pp-qq
- e) El daño intencional de los uniformes y distintivos de la Empresa, de las herramientas, equipos, dispositivos tecnológicos, de comunicaciones, muebles, vehículos automotores, armamento y municiones (Art. 66 del presente Reglamento, literales b-c-d-e) suministrados por la Empresa para el desempeño de sus funciones.
- f) La pérdida total o parcial, o la alteración del armamento de la empresa (sea letal o no letal).
- g) No reportar de inmediato cualquier novedad que surja durante su jornada laboral, siguiendo el conducto regular establecido por la Empresa.
- h) No reportar de forma inmediata los accidentes laborales, incapacidades por enfermedad general y en general, cualquier situación que afecte el desempeño de sus funciones.
- i) No reportar de forma inmediata todo acto que usted considere pueda catalogarse contrario a las políticas que tiene la Empresa establecidas en cuanto a: acoso laboral, acoso u hostigamiento sexual, diversidad de género, consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas; así mismo, cualquier violación de las normas establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); y en general, del presente Reglamento Interno de Trabajo.
- j) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- k) 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, manual de funciones, circulares o reglamentos.
- l) La medida de aseguramiento del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato. (Art. 62 C.S.T.)
- m) Las demás que se pacten con los trabajadores, como faltas graves y que se encuentren contenidas en manuales, circulares, procedimientos, instructivos, etc.

PARÁGRAFO I: La terminación de contrato de trabajo, cualquiera fuere su causa, no se considera una sanción disciplinaria.

PARÁGRAFO II: La aplicación de las sanciones de que trata este capítulo se entiende sin perjuicio de que la Empresa pueda dirigir a sus trabajadores llamados de atención (o memorandos), llamados a mejoramiento, compromiso de deberes cuando lo estime conveniente. Estas prevenciones no se considerarán como sanciones en ningún caso y, en especial para efectos de aplicar las sanciones consagradas en este reglamento. En consecuencia, no habrá lugar a reclamo alguno por parte del trabajador que reciba una carta de prevención y/o llamado a mejoramiento y demás descritas en el presente párrafo.

CAPITULO XVI

DEBIDO PROCESO EN ASUNTOS DISCIPLINARIOS LABORALES EN EL MARCO DEL CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO (Actualizado Circular 048 de 2026 Min Trabajo)

ARTICULO 74. La Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) en su artículo 7° modificó el artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo y estableció un conjunto de garantías mínimas obligatorias de debido proceso que deben observarse en todas las actuaciones tendientes a imponer sanciones disciplinarias a las personas trabajadoras del sector privado.

La Empresa garantiza que incluye los principios de dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad, buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem, así como un procedimiento mínimo obligatorio para la aplicación de sanciones, orientadas al ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador y asegurar el respeto de los derechos de las personas trabajadoras.

En tal entendido, el proceso para aplicar sanciones se adelantará con respeto de los principios de dignidad, que exige tratar al trabajador como sujeto de derechos y no como simple objeto de sanción; presunción de inocencia, que implica que nadie puede ser considerado responsable sin prueba en su contra; in dubio pro disciplinado, que ordena resolver cualquier duda a favor del trabajador; proporcionalidad, que establece que la sanción debe ser acorde con la falta cometida; derecho a la defensa, que garantiza a la persona trabajadora su participación activa desde la investigación hasta la eventual sanción; contradicción y



controversia de las pruebas para impugnar los elementos probatorios aportados; la intimidad, la lealtad y la buena fe que protegen su esfera personal y exigen una conducta honesta y coherente entre las partes.

Asimismo, los procesos disciplinarios deben observar los principios de imparcialidad, según el cual quien impone la sanción no debe tener interés directo en el caso; respeto al buen nombre y a la honra para proteger la reputación del trabajador frente a acusaciones infundadas y non bis in ídem que prohíbe sancionar dos veces por la misma conducta.

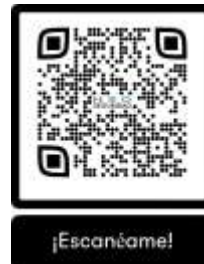
La Sentencia SU-449 de 2020 reafirmó que, aun cuando el despido con justa causa se configure como una facultad resolutoria contractual y no necesariamente como una sanción disciplinaria, subsisten garantías mínimas como: i) la comunicación clara y concreta de las razones de la terminación; ii) la inmediatez entre los hechos y la decisión; iii) la necesidad de que la causal esté prevista en la ley; y iv) la oportunidad de la persona trabajadora para ser escuchada.

La Corte Constitucional, en la Sentencia C-636 de 2016, recordó que la facultad disciplinaria del empleador encuentra una primera limitación en el respeto de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Adicionalmente, dicha facultad se circunscribe al ámbito propio de la relación laboral, por lo que no resulta legítimo sancionar o exigir comportamientos que no tengan vínculo directo con el servicio. En ese sentido, si el empleador prevé dentro del reglamento interno de trabajo como faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias, conductas que tengan como consecuencia la sanción de memorandos o llamados de atención, deberá respetar las garantías de debido proceso que había reconocido la Corte Constitucional en Sentencia C-593/14, y que reconoció el legislador en el artículo 7° de la Reforma Laboral.

ARTICULO 75. CONDICIONES MINIMAS DEL PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES DISCIPLINARIAS LABORALES

La Reforma Laboral estableció un procedimiento mínimo de obligatorio cumplimiento para la imposición de sanciones disciplinarias y para garantizar el respeto del debido proceso. Este procedimiento se constituye en una garantía para trabajadores y empleadores, quienes al aplicarlo correctamente podrán sancionar disciplinariamente sin temor a incurrir en infracciones a la ley y riegos jurídicos. A continuación, se detalla el procedimiento, 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:

- a) La Empresa informará al trabajador que se ha iniciado un proceso disciplinario, describiendo los hechos, conductas u omisiones que se investigarán. Esta comunicación será por escrito y permitirá al trabajador identificar las faltas que motivan el proceso, así como lo que debe preparar para su defensa, justificación, aclaraciones o pruebas. De igual forma, en cumplimiento del principio constitucional y convencional al debido proceso, debe existir una calificación provisional precisa y concreta de las conductas como faltas disciplinarias que presuntamente ha infringido el trabajador.
- b) La Empresa presentará las pruebas que respaldan la investigación. La norma y la jurisprudencia constitucional exigen trasladar “todas y cada una de las pruebas”, pues es solo a partir de su conocimiento que el trabajador puede preparar su defensa. En caso de que la Empresa identifique una nueva prueba posterior a la comunicación formal, deberá, para garantizar el derecho de defensa, informar y dar un nuevo tiempo para preparar que el trabajador prepare su defensa.
- c) La Ley 2466 de 2025 estableció un tiempo prudencial para que el trabajador pueda preparar y conseguir las pruebas que sustenten su defensa. Así, desde la comunicación de la investigación y el traslado (entrega) de las pruebas que tenga la Empresa, deberá fijarse una fecha de audiencia de descargos o defensa que no puede ser inferior a cinco (5) días hábiles, tiempo estimado razonable y prudencial para preparar una correcta defensa.
- d) Se escuchará al trabajador en diligencia de descargos, donde podrá ejercer su derecho de defensa y contradicción. Este procedimiento podrá realizarse de manera personal, virtual y/o a través de video llamada; utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.



- e) En caso de que proceda, la Empresa impondrá al trabajador la sanción proporcional a los hechos que la motivaron y realizará un pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado y congruente, el cual será comunicado al trabajador de forma escrita.
- f) Cuando la Empresa realice una diligencia de descargos y sea resuelta con un llamado de atención, multa, suspensión disciplinaria o a la terminación del contrato de trabajo, el trabajador puede solicitar que la decisión sea revisada en segunda instancia por el superior jerárquico de quien presenta el informe disciplinario, esto, siempre y cuando en el contenido de la diligencia de descargos lo haya manifestado, y dentro de los dos (02) días siguientes a la notificación de la decisión.
- g) La persona trabajadora sujeta a investigación disciplinaria tiene derecho a interponer medios de impugnación frente a una decisión adversa, a través de un recurso de apelación ante una segunda instancia, garantizando la posibilidad de controvertir materialmente las decisiones disciplinarias.
- h) El parágrafo 1 del artículo 115 del CST establece que el procedimiento disciplinario debe cumplirse en un plazo razonable bajo el principio de inmediatez, independientemente de que exista un término específico pactado en convención, laudo o reglamento interno. Esto busca garantizar seguridad jurídica, evitar discriminación contra los trabajadores infractores y prevenir que el empleador use indebidamente el procedimiento como mecanismo de presión. La falta de definición oportuna de una falta puede tornar improcedente una sanción posterior.
- i) En cumplimiento del Convenio 87 de la OIT, los sindicatos tienen derecho a defender a sus afiliados tanto en el proceso de investigación como en la audiencia de descargos o defensa, para lo cual podrán registrar al final del procedimiento disciplinario las constancias que consideren necesarias. Asimismo, es derecho de la persona trabajadora investigada contar con el acompañamiento de los delegados de su organización sindical.

ARTICULO 76. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA: como regla general, no requiere el agotamiento del debido proceso disciplinario. La Ley 2466 de 2025 establece el debido proceso disciplinario que deben adelantar las empresas para la imposición de sanciones a los trabajadores.

Es preciso indicar que, según el ordenamiento jurídico laboral, el despido con justa causa no constituye una sanción disciplinaria en sí misma, sino el ejercicio de una facultad contractual unilateral del empleador, amparada en la condición resolutoria tácita prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta ha sido la posición reiterada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, desde la sentencia CSJ SL15245-2014, y reafirmada en decisiones como CSJ SL2341-2020, SL1981-2019, SL2351-2020, SL339-2023, y más recientemente en la STL3855-2024.

Por su parte, la Corte Constitucional, en la Sentencia SU-449 de 2020, introdujo una distinción analítica entre dos figuras: i) despido como facultad resolutoria contractual: No constituye sanción disciplinaria y por ende, no exige procedimiento disciplinario, salvo pacto expreso o imposición legal; y ii) despido como sanción disciplinaria: Se configura cuando el despido se impone como castigo por una falta grave prevista en el Reglamento Interno de Trabajo u otra fuente voluntaria del derecho laboral, dentro de un sistema de graduación de faltas y sanciones (convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral o en el contrato de trabajo). En este caso, si se exige el agotamiento íntegro del debido proceso disciplinario, conforme a los estándares definidos en la Sentencia C-593 de 2014.

De acuerdo con el marco normativo vigente y la jurisprudencia constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, el proceso disciplinario previo al despido con justa causa solo se exige en determinados escenarios, que pueden clasificarse así:

- i. Cuando el despido se configura como una sanción disciplinaria, es decir, cuando:
 - a. La falta esta prevista como grave o gravísima en el Reglamento Interno de Trabajo, convención colectiva, pacto colectivo, contrato individual o laudo arbitral:



- b. Existe un sistema de graduación de faltas y sanciones, y el despido se impone como castigo dentro de ese régimen. En estos casos, si se exige el agotamiento íntegro del debido proceso disciplinario, conforme al artículo 7 de la Ley 2466 de 2025 y a los estándares definidos en la Sentencia C-593 de 2014.
- ii. Cuando el ordenamiento jurídico impone expresamente un procedimiento previo, como ocurre con:
 - a) La causal de bajo rendimiento (numeral 9, literal a) del artículo 62 del CST), que exige el trámite del Decreto 1373 de 1966, caso en el cual debe adelantarse lo dispuesto en el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015: *“Procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente. Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 70. del Decreto 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento: 1. Requerir al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días. 2. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y 3. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes. “Sentencia SU598/19; “El empleador al ejercer la facultad prevista en el artículo 450 del C.S.T. debe garantizar al trabajador sindicalizado el respeto de su debido proceso, toda vez que dicha libertad al fundamentarse en una justa causa de terminación del contrato de trabajo comporta la obligación de demostrar el supuesto de hecho en que se funda. Demostración que requiere la realización de un procedimiento disciplinario que cumpla con las garantías mínimas de debido proceso.”*
 - b) La participación en huelga ilegal, conforme a lo previsto en la Sentencia SU-598 de 2019.

Por otra parte, se insiste que, salvo los procedimientos previamente establecidos en la ley, por regla general no se requiere proceso disciplinario cuando los despidos con justa causasen dan en los siguientes casos:

- a) Cuando el despido se fundamenta en una causal legal del artículo 62 del CST, como ejercicio de la facultad resolutoria tacita del empleador, y no se ha pactado procedimiento disciplinario.
- b) Cuando no existe previsión expresa en el reglamento interno, contrato, convención o laudo arbitral que exija un procedimiento disciplinario para el despido.
- c) Cuando el despido no se impone como sanción disciplinaria, sino como resolución contractual por incumplimiento, sin juicio de reproche.

Aunque el ordenamiento jurídico colombiano no exige en todos los casos la realización de un proceso disciplinario formal antes de proceder con el despido con justa causa, el empleador sigue estando obligado a respetar el derecho de defensa y la dignidad del trabajador.

La Corte Constitucional en Sentencia SU-449 de 2020 estableció que, aunque el despido con justa causa no exige en todos los casos un procedimiento disciplinario formal, el empleador debe garantizar mínimas garantías constitucionales, tales como: (i) comunicar de manera clara y específica los motivos del despido, sin posibilidad de alegar hechos distintos posteriormente; (ii) brindar al trabajador la oportunidad real de ser escuchado; (iii) adoptar la decisión con inmediatez; (iv) fundamentar el despido en una causal legal efectivamente configurada, de forma objetiva y proporcional; y (v) actuar con respeto, buena fe y garantizando la dignidad del trabajador, incluyendo el preaviso cuando sea legalmente exigible.

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTICULO 77. El procedimiento disciplinario son las acciones orientadas a investigar y, si es procedente, sancionar aquellas conductas, comportamientos u omisiones del trabajador, que constituyan un presunto incumplimiento de las obligaciones,



violación de prohibiciones y/o abuso de sus funciones o derechos, conforme a lo contemplado como faltas disciplinarias en este reglamento y la legislación laboral vigente y las consignas generales y/o particulares. En todo caso, el proceso disciplinario tiene como finalidad garantizar los derechos fundamentales del trabajador, mediante un proceso transparente, objetivo y conforme al debido proceso para la investigación, comprobación de faltas y la aplicación proporcional de las sanciones previstas en este reglamento de trabajo, si hay lugar; asegurando el ejercicio del derecho a la defensa y a la contradicción al trabajador investigado.

ARTICULO 78. Se dará inicio formal al proceso disciplinario cuando existan indicios razonables o pruebas sobre la presunta comisión de una falta disciplinaria por parte del trabajador, tipificada como grave o leve en este reglamento de trabajo o norma laboral vigente. El proceso disciplinario será aplicable a todos los trabajadores de la Empresa, sin distinción de modalidad de contrato, cargo, nivel jerárquico, jornada laboral u otro, siempre que se compruebe la configuración de hechos que den lugar a la presunta comisión de una falta disciplinaria establecida en este reglamento o norma laboral vigente.

ARTICULO 79. Autoridad competente. El Director(a) Administrativo(a) y/o asesor jurídico (abogado) de la Empresa, adelantará el proceso disciplinario conforme al procedimiento estipulado en este reglamento de trabajo y las normas laborales vigentes.

PARÁGRAFO: Cuando los hechos objeto de investigación involucren directa o indirectamente a uno o más de los integrantes del área administrativa y/o el personal que tengan relación directa o indirecta por razones de afinidad, parentesco, amistad o enemistad con el disciplinado, el proceso disciplinario será adelantado por la persona o personas designadas por la Gerencia, con el objeto de garantizar la imparcialidad y legalidad del proceso disciplinario, debiéndose apartar de realizar las diligencias so pena de vicio al proceso.

ARTICULO 80. Procedimiento. El procedimiento disciplinario consta de las siguientes etapas, que deberán garantizarse en todos los casos:

Notificación del jefe inmediato: El jefe inmediato del trabajador, una vez tenga conocimiento de la falta disciplinaria cometida, levantará un informe escrito (virtual o material), dirigido al Director(a) Administrativo(a), o quien haga sus veces, en donde relate con precisión los hechos que considera pudieran configurarse como una violación disciplinaria, especificando las personas involucradas, fecha, hora y lugar de los acontecimientos, detalles, pruebas y demás información que considere relevante.

Investigación previa. Recibido el informe escrito (virtual o material), el Director(a) Administrativo(a), o quien haga sus veces, procederá a analizar la información y realizar una investigación preliminar para determinar si los hechos podrían constituir una falta disciplinaria y son objeto de adelantar un proceso disciplinario. Esta fase del procedimiento debe ser realizada en un término razonable que permita recaudar pruebas testimoniales, documentales y las que se considere pertinentes.

Comunicación formal y citación a descargos: Si la verificación previa advierte que hay indicios razonables o pruebas contundentes sobre la comisión de alguna(s) de las faltas disciplinarias contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, se emitirá una comunicación escrita y formal al trabajador, que contenga:

- a) Fecha de notificación,
- b) Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario,
- c) Formulación de los cargos imputados, describiendo los hechos, conductas u omisiones que se investigarán,
- d) Una calificación provisional, precisa y concreta de las conductas investigadas como faltas disciplinarias, que se encuentran previamente consagradas en la Ley, en el presente Reglamento Interno del Trabajo, en las consignas generales, consignas particulares y/o en el Contrato de Trabajo.
- e) La relación y traslado de las pruebas que respaldan la investigación. La norma y la jurisprudencia constitucional exigen trasladar “todas y cada una de las pruebas”, pues es solo a partir de su conocimiento que el trabajador puede preparar su defensa. En caso de que la Empresa identifique una nueva prueba posterior a la comunicación formal, deberá, para garantizar el derecho de defensa, informar y dar un nuevo tiempo para preparar que el trabajador prepare su defensa.



- f) La manifestación al trabajador que en la diligencia de descargos tendrá la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa, a controvertir las pruebas presentadas en su contra y presentar pruebas a su favor.
- g) La fijación de la fecha y hora para celebrar la audiencia o diligencia de descargos, programada con un término no inferior a cinco (5) días hábiles, tiempo estimado razonable y prudencial para que el trabajador prepare una correcta defensa, formule sus descargos y presente las pruebas que considere prudentes para desvirtuar o atenuar los cargos.
- h) El lugar en donde se celebrará la audiencia o diligencia de descargos, si se realizará de forma presencial; en caso de programarse de forma virtual, el link y las instrucciones de conexión.
- i) La persona y el cargo designada por la Empresa para adelantar la audiencia o diligencia de descargos.

Si entregada la notificación al trabajador, este se negara a firmarla, 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 decisión tomada por la Empresa sobre el particular.

Lo anterior, no impide al Empleador realizar las notificaciones por los medios tecnológicos que tenga a su disposición, tales como los correos electrónicos o por las aplicaciones de mensajería instantánea en los números de teléfono celular registrados por el Trabajador al momento de ingresar a laboral a la Empresa.

Audiencia o diligencia de descargos: En la audiencia o diligencia de descargos se instará al trabajador para contestar las preguntas que sean convenientes para aclarar la situación presentada; igualmente el trabajador podrá rendir su testimonio y presentar las pruebas que considere pertinentes, continuando el siguiente proceso:

- a) Se le informará nuevamente, de forma clara y precisa, los cargos imputados, describiendo los hechos, conductas u omisiones que se investigarán y presentado las pruebas que tenga a su disposición para corroborarlos.
- b) La Empresa, a través del funcionario designado para tal fin (previamente informado al trabajador en la citación a descargos) realizará al trabajador las preguntas que considere necesarias para esclarecer los hechos materia de investigación.
- c) El trabajador, una vez finalizado el interrogatorio anterior, podrá rendir una versión clara y abierta de su versión de los hechos, presentar sus descargos y las pruebas que pueda aportar para defenderse.
- d) Se le dará la oportunidad al trabajador para que controvierta las pruebas que tiene la Empresa para probar la presunta falta cometida.
- e) El trabajador podrá asistir a la audiencia o diligencia de descargos con un apoderado de confianza.

Se levantará un acta formal de la audiencia o diligencia de descargos que contenga el seguimiento de la misma, el desarrollo de todos los temas enumerados en el párrafo anterior y la firma de sus participantes.

Si el trabajador no comparece a la audiencia o diligencia de descargos, se dejará constancia de ello en el acta. Así mismo, su ausencia en el día y a la hora fijada para rendir sus descargos, se entiende que no tiene nada que decir con respecto a la falta o faltas que se le imputan y se tomará como indicio grave en su contra.

Si el trabajador no se presenta a la audiencia o diligencia de descargos, pero justifica debidamente su inasistencia por fuerza mayor, calamidad doméstica o incapacidad médica dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de la diligencia, se reprogramará la diligencia dentro de un plazo razonable, con el objeto de garantizar su derecho de defensa y contradicción. La reprogramación quedará documentada y deberá notificarse de ello al trabajador.

Si el trabajador se niega a firmar el acta de la audiencia o diligencia de descargos, el funcionario designado por la Empresa para tal dejará la constancia respectiva en el acta de descargos, haciéndola firmar por dos testigos.

Si el trabajador es afiliado a una organización sindical, podrá estar 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, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.



Si el trabajador tiene alguna discapacidad (certificada), la Empresa garantiza que contará con las medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Toma de la decisión y comunicación al trabajador: Surtido el proceso anterior, la Empresa, en un término no mayor a quince (15) días contados a partir de la fecha de realización de la audiencia o diligencia de descargos, debe emitir una decisión motivada y congruente frente a la comisión o no de los cargos imputados y, en caso positivo, la imposición de una sanción proporcional y/o la terminación del contrato de trabajo.

Esta decisión será comunicada al trabajador por escrito y deberá contener:

- a) Identificación del trabajador.
- b) Resumen de los hechos investigados y probados.
- j) Descripción de la(s) falta(s) disciplinaria(s) que se encuentran previamente consagradas en la Ley, en el presente Reglamento Interno del Trabajo, en las consignas generales, consignas particulares y/o en el Contrato de Trabajo.
- c) Fundamentación de la decisión en relación a los hechos probados.
- d) Decisión.
- e) Tipo de sanción impuesta y su fecha de aplicación, si hay lugar.
- f) Indicación al trabajador sobre su derecho de interponer un recurso de apelación para solicitar que la decisión sea revisada en segunda instancia por el superior jerárquico de quien presenta el informe disciplinario, dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de la decisión.
- g) Firma del Director(a) Administrativo(a), o quien haga sus veces.
- h) Constancia de notificación al trabajador.

Segunda instancia: El trabajador tiene el derecho de interponer un recurso de apelación para solicitar que la decisión sea revisada en segunda instancia por el superior jerárquico de quien presenta el informe disciplinario, dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación de la decisión.

Si el trabajador se acogió a este derecho, con el cumplimiento de los requisitos establecidos, el funcionario encargado de revisar esta decisión tendrá un plazo máximo de quince (15) para tramitar el recurso y emitir su veredicto, el cual no podrá ser agravado respecto a la decisión inicial. La confirmación o desestimación proferida en segunda instancia será comunicada por escrito de inmediato al trabajador y hará parte del expediente del proceso disciplinario.

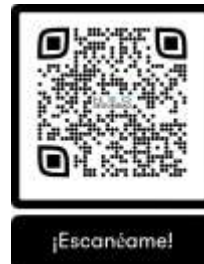
Agotado este procedimiento, el trabajador tendrá la posibilidad de acudir a la justicia ordinaria. (Sentencia C - 593 de 2014 y T-917 de 2006 de la Corte Constitucional)

El expediente del proceso disciplinario será debidamente archivado una vez finalice el mismo. En él se deberá contener copias de la comunicación, pruebas recaudadas, acta de descargos, comunicación de la decisión y demás actuaciones, conforme a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025.

ARTICULO 81. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

ARTICULO 82. PROCEDIMIENTO PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA POR AUSENCIA DEL TRABAJADOR

- a) Ante el evento que el trabajador no se presente a laborar durante los tres (3) días hábiles siguientes a la última jornada de trabajo, el Director(a) Administrativo(a) enviará por correo certificado una comunicación al trabajador al correo electrónico registrado al momento de ingresar a laboral en la Empresa, indicando la fecha y hora en que debe presentarse en las instalaciones de la Empresa con el propósito de justificar su ausencia a laborar.
- b) Si pasada la fecha indicada en la comunicación anterior el trabajador no hace presencia, el Director(a) Administrativo(a) enviará una segunda comunicación al trabajador al correo electrónico registrado al momento de ingresar a laboral en la



Empresa, indicando la fecha y hora en que debe presentarse en las instalaciones de la Empresa para adelantar una audiencia o diligencia de descargos por la comisión de una falta disciplinaria considerada en el presente Reglamento Interno de Trabajo como falta grave por parte del trabajador, la cual se consolidará como una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo (ARTICULO 73. Literal a. No presentarse al trabajo, sin justificación previa suficiente.)

- c) Si a pesar de las comunicaciones anteriores, la Empresa no obtiene ninguna respuesta por parte del trabajador, ésta podrá proceder a la terminación del contrato de trabajo a través de comunicación enviada al correo electrónico del trabajador registrado al momento de ingresar a laboral en la Empresa, sobre el cual a su recibo suplirá la notificación personal de la citada decisión y producirá todos los efectos legales de la terminación del contrato de trabajo por falta de la prestación del servicio contratado.

ARTICULO 83. El trabajador que termine su relación contractual con la Empresa, por cualquiera de las causas determinadas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, suscribirá la correspondiente acta de terminación, que contendrá la liquidación pormenorizada de los derechos laborales, en los términos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XVII PETICIONES, QUEJAS Y RECLAMOS –PQR’s– PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 84. Los peticiones, quejas y reclamos de los trabajadores se harán ante el Director(a) Administrativo(a), quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 85. Las peticiones, quejas y reclamos deberán presentarse por escrito y/o por correo electrónico, en donde se indique en forma clara y expresa, los hechos que motivan su petición, queja o reclamo; podrán presentarse en cualquier tiempo.

CAPITULO XVIII POLITICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 86. DEFINICIONES.

Acoso laboral: toda conducta demostrable, *“ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida”* (Art. 18 Ley 2466), ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Modalidades de acoso laboral: De conformidad con la Ley 1010 de 2006 el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- a) **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- b) **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c) **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d) **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la



privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

- e) **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- f) **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Comité de convivencia laboral. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Riesgo psicosocial: Condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea; que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador.

ARTÍCULO 87. OBJETIVO. Garantizar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de acoso laboral, discriminación, hostigamiento o violencia en el trabajo, promoviendo el respeto por la dignidad humana y los derechos fundamentales de todos los trabajadores

ARTICULO 88. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La política es aplicable a todas las víctimas de acoso laboral, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral, o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, ex empleados (que sufrieron acoso cuando trabajaron en la Empresa), candidatos a empleo (que sufren acoso durante el proceso de selección), pasantes y aprendices, contratistas de prestación de servicios y demás personas que participen en el contexto laboral.

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- g) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- h) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- i) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- j) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, o el alojamiento, cuando éste sea suministrado por el empleador.

ARTÍCULO 89. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA. NEOSEGURIDAD LTDA. se compromete a prevenir, sensibilizar y atender los casos reportados, así como a garantizar los derechos de las víctimas de acoso laboral:

- h) **PREVENIR:** Crear e implementar una política interna para prevenir el acoso laboral y promover una cultura de respeto, inclusión y buen trato, que se vea reflejada en el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención, la cual debe ser ampliamente difundida.
- i) **SENSIBILIZAR:** Capacitar y sensibilizar a todas las personas que hacen parte de la empresa sobre la prevención del acoso laboral.
- j) **ATENDER:** Establecer los mecanismos confidenciales y seguros para recibir, atender e investigar de manera objetiva, imparcial y oportuna las situaciones relacionadas con el acoso laboral, garantizando el debido proceso.
- k) **PROTEGER:** Garantizar la confidencialidad, la no represalia, la no censura y la protección de los derechos de las víctimas de acoso laboral y demás personas involucradas en cada situación reportada.



ARTÍCULO 90. LINEAMIENTOS DE LA POLITICA: NEOSEGURIDAD LTDA. manifiesta su compromiso con la promoción de ambientes laborales seguros, dignos, inclusivos y libres de cualquier forma de violencia, discriminación y acoso laboral. Se prohíbe toda conducta de discriminación, maltrato, intimidación o agresión verbal, física o psicológica que pueda afectar la dignidad, la integridad o la libertad de las personas durante el desempeño de su trabajo.

NEOSEGURIDAD LTDA. adopta una política de **CERO TOLERANCIA** frente al acoso laboral y garantizará mecanismos confidenciales, imparciales y efectivos para la prevención, denuncia, atención e investigación de los casos reportados.

ARTÍCULO 91. CONDUCTAS PROHIBIDAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. El acoso laboral en **NEOSEGURIDAD LTDA.** se puede manifestar, entre otras, a través de las siguientes conductas:

Acoso por abuso de autoridad: se da cuando un superior hace exigencias de rendimiento irrazonables que exceden las funciones que el trabajador debe desempeña, tales como asignar trabajos imposibles, humillantes o degradantes.

Acoso por entorpecimiento laboral: ocurre cuando se obstaculiza o se interfiere maliciosamente en el trabajo de la víctima, tales como provocar intencionalmente errores, sabotear el trabajo o los resultados del trabajo, inculpar de errores no cometidos por la víctima, etc.

Acoso por inequidad: ocurre cuando se presentan preferencias para con ciertos empleados, visibles al momento de asignar las funciones o labores, evaluar el desempeño, determinar reconocimientos o remuneraciones, premiar u otorgar descansos, compensatorios o licencias, etc.

Acoso por discriminación: sucede cuando se hacen distinciones o exclusiones basadas en razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Otras conductas:

- El trato con hostilidad o de manera despectiva, las amenazas, el chantaje
- La exclusión deliberada, es decir, sacar a alguien de grupos de WhatsApp, ignorar sus mensajes laborales o dejarlo fuera de actividades importantes sin ninguna justificación.
- El aislamiento intencional: esto sucede cuando evitan interactuar con un trabajador, lo hacen sentir invisible en reuniones o se niegan a darle la información necesaria.
- Burlas y ridiculizaciones: Esto incluye los apodos, imitaciones, chistes, comentarios sobre su aspecto, edad, ropa, acento o físico, entre otros.
- 'Bromas pesadas': acciones repetitivas que generan vergüenza y descalificación, y que en ocasiones se disfrazan de humor, de doble sentido o se presentan como parte del "ambiente" del equipo.
- Difundir por cualquier medio información falsa, rumores o chismes sobre algún empleado.
- En general, cualquier conducta que vulnere la dignidad o la integridad de cualquier persona en el trabajo.

ARTÍCULO 92. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. La Ley 1010 (Art. 8) establece que no constituyen acoso laboral:

- ✓ Las exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial;
- ✓ Los memorandos solicitando exigencias técnicas o mejoramiento de eficiencia laboral, cuando se hacen de manera respetuosa y conforme al reglamento interno de trabajo;
- ✓ Las solicitudes de trabajar horas extras cuando sean necesarias para la operación de la Empresa.
- ✓ Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o reglamentaria,
- ✓ La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes pactados en el contrato de trabajo;



- ✓ Que el jefe inmediato exija resultados, corrija errores reales o asigne trabajos adicionales enmarcados dentro de las funciones del trabajador, siempre que lo haga de manera respetuosa y siguiendo el conducto regular.
- ✓ Decisiones empresariales legítimas como cambios de cargo, traslados o reestructuraciones, siempre que tengan justificación y no busquen perjudicar al trabajador de forma deliberada.

ARTÍCULO 93. MANEJO DE QUEJAS DE ACOSO LABORAL. Toda queja relacionada con acoso laboral en **NEOSEGURIDAD LTDA.** se orientará bajo los principios de confidencialidad, imparcialidad y protección a la dignidad humana, garantizando el respeto a la defensa de las partes (debido proceso) y la protección de la(s) víctima(s), testigo(s), denunciante(s) y demás personas involucradas; todo de acuerdo con la normatividad vigente, el Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo.

PASOS PARA EL MANEJO DE QUEJAS DE ACOSO LABORAL

Denuncia: Con el fin de prevenir y asegurar un adecuado manejo de las denuncias que haya lugar, la queja debe presentarse de acuerdo con los siguientes lineamientos:

Usar siempre el **FORMATO PARA INTERPONER QUEJAS POR ACOSO LABORAL O PRESENTAR SUGERENCIAS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE NEOSEGURIDAD LTDA (ANEXO 2)**, el cual podrá ser descargado del sitio Web www.neoseguridad.co o escaneando el código QR que aparece en la esquina superior derecha del presente documento.

Hacerlo llegar de forma virtual dirigida al correo electrónico administrativo@neoseguridad.co, en donde se re direccionará al Comité de Convivencia Laboral;

O de forma física, a las instalaciones de la Empresa, en sobre cerrado dirigido al Comité de Convivencia Laboral.

En el **FORMATO PARA INTERPONER QUEJAS POR ACOSO LABORAL O PRESENTAR SUGERENCIAS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE NEOSEGURIDAD LTDA (ANEXO 2)**, el denunciante debe registrar detalladamente los comportamientos que dieron lugar a la queja por acoso laboral, señalando puntualmente a las personas involucradas (víctima(s) y hostigador(es) o victimario(s)), fecha, hora y lugar de los hechos, y las pruebas que sustentan la denuncia.

¿La denuncia puede ser anónima?

No, sin embargo, el proceso ante el Comité de Convivencia tiene carácter confidencial, lo que significa que la identidad del denunciante no debe ser divulgada fuera del proceso. En Colombia no existe un mecanismo formal de denuncia anónima para acoso laboral ante el Ministerio del Trabajo.

¿Se puede denunciar públicamente?

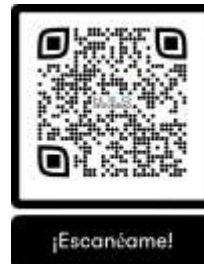
No, se debe agotar el conducto regular establecido por la presente Política, por el Protocolo de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso laboral y por la ruta de atención a las víctimas de acoso laboral establecidos por la Empresa.

¿Qué pasa si la empresa no actúa?

El trabajador podrá presentar una acción de tutela ante la Empresa o reportar el caso ante un Inspector de Trabajo (Ministerio de Trabajo), la Defensoría del Pueblo, la Policía Nacional o alguna Personería Municipal.

Medios probatorios: Durante las investigaciones para determinar la existencia o configuración acoso, se tendrán en cuenta los medios probatorios que aporten en la denuncia, tales como:

- ✓ Mensajes escritos (WhatsApp, correos electrónicos, documentos)
- ✓ Declaración de testigos;



- ✓ Fotografías, grabaciones de audio y/o video (En Colombia, la jurisprudencia permite como prueba, en ciertos contextos, grabar una conversación, audio o video en la que el denunciante participa (en calidad de víctima), sin embargo, la Corte Constitucional también protege el derecho a la intimidad (Sentencia T-233/07);
- ✓ Si el acoso ya ha causado afectaciones emocionales o psicológicas en la víctima, un informe de un psicólogo o psiquiatra que documente esas afectaciones es una evidencia válida y con peso. No prueba directamente quién fue el responsable, pero sí acredita el daño;
- ✓ Quejas formales previas.

¿Se puede denunciar acoso laboral sin pruebas en Colombia?

Sí, la Ley 1010 de 2006 no establece pruebas materiales como requisito para presentar una queja ante el Comité de Convivencia Laboral, y es que el acoso laboral (también llamado mobbing) es por naturaleza una conducta que ocurre en espacios sin testigos, o donde los testigos tienen miedo de hablar. Un jefe que humilla en privado, que asigna tareas imposibles sin dejar rastro escrito, que aísla al trabajador de forma silenciosa o que suelta comentarios hirientes en el pasillo, sabe exactamente lo que hace. No manda correos con insultos, no firma órdenes absurdas.

El testimonio de la víctima cuenta, por tanto, es recomendable llevar un diario de hechos: un registro personal y cronológico donde la víctima puede anotar cada conducta que considera constitutiva de acoso: qué pasó, quién lo hizo o dijo, a qué hora, en qué lugar, si había alguien más presente y cómo lo afectó. No tiene que ser un documento formal, puede ser un documento en el celular o en un cuaderno, lo que importa es la constancia y el detalle, porque cuando ese patrón de conducta queda registrado durante semanas o meses, deja de ser «la palabra de uno contra la del otro» y se convierte en una línea de tiempo que puede evaluarse seriamente.

Trámite de la denuncia: El Comité de Convivencia Laboral tiene las siguientes funciones una vez recibida la denuncia:

FUNCIONES	TIEMPOS
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2. 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 empresa.	Cinco (5) días calendario. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario.
4. 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; y 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.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual
6. 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 la trabajadora o el	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.



trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.	
7. Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.	Mensual
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección.	Trimestral/Anual

ARTÍCULO 94. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas de acoso laboral tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

- Pedir traslado del área de trabajo.
- Permiso para realizar teletrabajo. (si aplica).
- Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
- El acoso laboral suele dejar secuelas psicológicas: ansiedad, depresión, estrés postraumático. La jurisprudencia reconoce el daño moral y económico cuando hay diagnóstico médico. La ARL debe calificar como enfermedad laboral cualquier patología derivada del entorno laboral, lo que da derecho a tratamiento gratuito e incapacidades pagadas al 100%.
- Si los hechos denunciados se pueden configurar como un delito (injuria, calumnia, amenazas), el trabajador podrá adelantar una denuncia y un proceso penal ante la Fiscalía General de la Nación.

ARTÍCULO 95. PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS. El Artículo 11 de la Ley 1010 establece que, el trabajador que presente una queja de acoso laboral y sea despedido dentro de los 6 meses siguientes, se presume que el despido fue una represalia. Esto significa:

- La carga de la prueba se invierte: Es la Empresa quien debe demostrar que el despido NO fue por la denuncia.
- El despido puede ser declarado nulo por un juez.
- El trabajador puede solicitar el reintegro al puesto de trabajo, más el pago de los salarios dejados de percibir.

ARTÍCULO 96. RESPONSABILIDADES. Todos los niveles de la organización se comprometen a:

- Tienen la responsabilidad de conocer y cumplir tanto la política como el programa de convivencia laboral.
- Participar en los procesos de capacitación que determine la empresa.
- Cumplir las normas, reglamento interno e instrucciones que tenga la empresa para la convivencia laboral.
- Son responsables de comportarse de manera cortés y respetuosa, independientemente de su categoría o situación contractual.
- Son responsables de promover un entorno de trabajo sano, respetuoso, conviviente y de trabajo en equipo y abstenerse de cualquier comportamiento o conducta susceptible de ser considerada como inapropiada, denigrante u ofensiva.
- Son responsables de hacer los esfuerzos necesarios para prevenir y/o resolver los conflictos que se suscitan en el lugar de trabajo, mediante una comunicación asertiva, respetuosa y franca.
- Son responsables de manifestar oportunamente a la: parte ofensora su desaprobación a la conducta que les haya hecho sentir incómodas o que consideren ofensiva o inoportuna, ya sea directamente o a través de su jefe inmediato.



- h) Tienen derecho a presentar una imputación de acoso, utilizando el formato designado para ellos, haciéndolo de buena fe y sin temor a enfrentarse a situaciones incómodas o a sufrir represalias.
- i) Son responsables de cooperar con el proceso formal o informal de resolución de conflictos y suministrar al comité de convivencia laboral o el área de gestión humana toda la información y documentación necesaria que soliciten.
- j) En los casos que se presenten un conflicto de convivencia entre los empleados, es obligación de todas las partes el garantizar la reserva y el respeto a la intimidad de la información.
- k) Cumplir con el régimen disciplinario que se encuentra en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 97. VIGILANCIA Y CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA. La alta dirección de la Empresa deberá vigilar la difusión y el cumplimiento de esta política, en colaboración con las demás direcciones de la Empresa. Todos los niveles de mando deberán cumplir y hacer cumplir esta política en el entorno laboral de **NEOSEGURIDAD LTDA.**

Cualquier trabajador que se compruebe haya incurrido en las conductas prohibidas por la presente política habrá incurrido en una **FALTA GRAVE** y podrá ser sancionado conforme a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo de **NEOSEGURIDAD LTDA.** y las normas legales vigentes, sin perjuicio del traslado de sus actos a los estamentos judiciales pertinentes.

ARTÍCULO 98. MEDIDAS PREVENTIVAS:

- Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en la entidad o empresa.
- Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
- Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por los trabajadores.
- Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a los trabajadores en casos de crisis.

ARTÍCULO 99. MEDIDAS CORRECTIVAS:

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral.
- Promover la participación de todas y todos los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- Facilitar el traslado de los trabajadores a otra dependencia de la entidad, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.



- Disponer de un espacio de atención presencial o no presencial (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que brinde primeros auxilios psicológicos, a los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.
- Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que los trabajadores que requieran atención psicológica y psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.
- Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.

CAPITULO XIX

POLÍTICA DE IGUALDAD, EQUIDAD, INCLUSION Y DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACION BASADAS EN EL GÉNERO Y LA DIVERSIDAD SEXO GENÉRICA

ARTÍCULO 100. DEFINICIONES.

La igualdad y la equidad son conceptos diferentes: la igualdad significa tratar a todas las personas de la misma manera, mientras que la equidad implica considerar las diferencias entre ellas para lograr resultados más justos.

La igualdad sostiene que todas las personas deben recibir el mismo trato y estar sujetas a las mismas normas, sin considerar sus diferencias individuales. Su objetivo es garantizar reglas comunes aplicables a todos. Por ejemplo, cuando se habla de igualdad ante la ley, se espera que todos los ciudadanos sean juzgados de la misma manera, con los mismos criterios, es decir, sin privilegios ni beneficios especiales por su origen, posición social o características personales.

En cambio, la equidad se basa en la idea de que las personas no siempre parten de las mismas circunstancias. Por eso, aplicar exactamente el mismo trato a todos puede generar desigualdades. De este modo, la equidad propone ajustar las medidas según las necesidades y posibilidades de cada persona, con el objetivo de que todos puedan acceder a oportunidades similares. Por ejemplo, todas las personas pagan impuestos, pero no en la misma proporción: quienes tienen menos recursos contribuyen menos, mientras que quienes poseen mayores ingresos aportan más.

Género: Conjunto de características, roles, comportamientos y expectativas socialmente construidas asociadas a las personas.

Diversidad sexo genérica: Reconocimiento y respeto de la diversidad de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género presentes en la sociedad.

Identidad de género: Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente y define.

Expresión de género: Manifestación externa de la identidad de género mediante comportamientos, apariencia, lenguaje u otras formas de expresión.

Orientación sexual: Capacidad de cada persona para sentir atracción emocional, afectiva o sexual hacia otras personas.

ARTÍCULO 101. OBJETIVO. NEOSEGURIDAD LTDA. reafirma su compromiso con la promoción de la igualdad, la equidad, la inclusión y el respeto por los derechos humanos de todas las personas, garantizando un entorno laboral libre de violencia, discriminación, acoso y cualquier forma de exclusión basada en el género, la diversidad sexo genérica, la identidad de género, la expresión de género y/o cualquier otra condición personal protegida por la ley, tales como: la raza, la etnia, la edad, el estado civil, la presencia de alguna discapacidad, la condición social, política, económica, las creencias religiosas, filosóficas, política, culturales, etc.

ARTICULO 102. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Esta política es aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras de todos los niveles de la Empresa; los directivos, socios y miembros de los Órganos Sociales; aprendices, practicantes y pasantes; contratistas y



proveedores; clientes, visitantes y demás partes interesadas que interactúen con la Empresa durante el desarrollo de su objeto social.

ARTÍCULO 103. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA. NEOSEGURIDAD LTDA. se compromete a

- a) Promover la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas.
- b) Garantizar procesos de selección, contratación, promoción y remuneración libres de discriminación.
- c) Fomentar la participación equitativa en espacios de liderazgo y toma de decisiones.
- d) Respetar la identidad y expresión de género de cada persona.
- e) Utilizar lenguaje respetuoso e inclusivo.
- f) Implementar acciones de sensibilización y formación sobre diversidad e inclusión.
- g) Prevenir y atender situaciones de discriminación, violencia o acoso.
- h) Promover una cultura organizacional basada en el respeto y la convivencia.

DESARROLLO DE LA POLITICA

ARTÍCULO 104. LINEAMIENTOS DE LA POLITICA: NEOSEGURIDAD LTDA. se compromete con los siguientes 5 principios:

- a) **Principio de la igualdad y de la no discriminación:** La Empresa garantiza un ambiente laboral libre de discriminación, violencia y acoso. Ningún trabajador será discriminado, violentado o acosado por razones de género, diversidad sexo genérica, identidad de género, expresión de género y/o cualquier otra condición personal protegida por la ley, tales como: la raza, la etnia, la edad, el estado civil, la presencia de alguna discapacidad, la condición social, política, económica, las creencias religiosas, filosóficas, política, culturales, etc.
- b) **Principio de la equidad, la diversidad y la inclusión:** La Empresa garantiza que todos sus trabajadores y trabajadoras tengan acceso justo a recursos, oportunidades y derechos, independientemente de sus diferencias individuales por razones de género, diversidad sexo genérica, identidad de género, expresión de género y/o cualquier otra condición personal protegida por la ley, tales como: la raza, la etnia, la edad, el estado civil, la presencia de alguna discapacidad, la condición social, política, económica, las creencias religiosas, filosóficas, política, culturales, etc.
- c) **Principio del trato justo, respetuoso y equitativo:** La Empresa garantiza que todos sus trabajadores y trabajadoras tengan acceso a empleos dignos y a sentirse valoradas y respetadas en su entorno de trabajo, independientemente de sus diferencias individuales por razones de género, diversidad sexo genérica, identidad de género, expresión de género y/o cualquier otra condición personal protegida por la ley, tales como: la raza, la etnia, la edad, el estado civil, la presencia de alguna discapacidad, la condición social, política, económica, las creencias religiosas, filosóficas, política, culturales, etc.
- d) **Prohibición de conductas discriminatorias:** Todos los trabajadores de la Empresa deben ser provistos de igualdad de oportunidades para desarrollarse personal y profesionalmente, sin discriminación de ningún tipo. Las apreciaciones sobre las personas con propósitos de reclutamiento o selección, desarrollo, ascenso o promoción, deben ser hechas únicamente sobre la base la capacidad, habilidad y potencial de la persona y según las necesidades del puesto de trabajo, por lo tanto, todos estos procesos serán realizados de manera clara y transparente, evitando la presencia de estereotipos y sesgos inconscientes.
- e) **Protección especial:** La empresa garantizará especial protección a: i) mujeres en estado de embarazo o en licencia de lactancia; ii) víctimas de violencia basada en género, diversidad sexo genérica, identidad de género, expresión de género; iii) personas en condición de discapacidad; iv) trabajadores con estabilidad laboral reforzada y; v) poblaciones históricamente discriminadas.

ARTÍCULO 105. CONDUCTAS PROHIBIDAS. Se consideran incompatibles con esta política:



- Cualquier acto de discriminación fundamentado en razones de género, diversidad sexo genérica, identidad de género, expresión de género y/o cualquier otra condición personal protegida por la ley, tales como: la raza, la etnia, la edad, el estado civil, la presencia de alguna discapacidad, la condición social, política, económica, las creencias religiosas, filosóficas, política, culturales, etc.
- Realizar burlas, insultos, comentarios ofensivos, bromas, comparaciones, asignar sobrenombres (apodos) fundamentados en razones de género, diversidad sexo genérica, identidad de género, expresión de género y/o cualquier otra condición personal protegida por la ley, tales como: la raza, la etnia, la edad, el estado civil, la presencia de alguna discapacidad, la condición social, política, económica, las creencias religiosas, filosóficas, política, culturales, etc.
- Cualquier acto de exclusión (o inclusión maliciosa) fundamentado en razones de género, diversidad sexo genérica, identidad de género, expresión de género y/o cualquier otra condición personal protegida por la ley, tales como: la raza, la etnia, la edad, el estado civil, la presencia de alguna discapacidad, la condición social, política, económica, las creencias religiosas, filosóficas, política, culturales, etc.
- Cualquier acto de violencia física, psicológica o verbal fundamentado en razones de género, diversidad sexo genérica, identidad de género, expresión de género y/o cualquier otra condición personal protegida por la ley, tales como: la raza, la etnia, la edad, el estado civil, la presencia de alguna discapacidad, la condición social, política, económica, las creencias religiosas, filosóficas, política, culturales, etc.
- La difusión sin autorización de contenido por cualquier medio (sea escrito, grafico o audiovisual), con intenciones de discriminar, ridiculizar, exponer públicamente, amenazar y/o chantajear a la víctima.
- El acoso laboral y/o el acoso sexual en el entorno laboral. (Ver POLITICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL y POLITICA DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL).
- Cualquier represalia tomada en contra de un denunciante o víctima de actos incompatibles con esta política.

ARTÍCULO 106. ATENCIÓN DE CASOS. Toda persona que considere vulnerados sus derechos y que haya sido víctima de alguna(s) conducta(s) relacionada(s) en el Artículo 6 de la presente Política, podrá presentar una queja o denuncia a través de los canales institucionales establecidos.

Las denuncias serán atendidas bajo los principios de confidencialidad, imparcialidad, protección ante posibles represalias, garantía del debido proceso y respeto por la dignidad de las personas involucradas.

Las quejas o denuncias deben presentarse de acuerdo con los siguientes lineamientos:

- c) De forma virtual dirigida al correo electrónico gerencia@neoseguridad.co
- d) De forma física mediante comunicación en sobre cerrado que puede ser dirigido a:
 - o Al Gerente General de **NEOSEGURIDAD LTDA.**
 - o Al Director(a) administrativo(a) de **NEOSEGURIDAD LTDA.**
 - o Al Comité de Convivencia Laboral de **NEOSEGURIDAD LTDA.**

Medios probatorios: Las quejas o denuncias deben acompañarse de los medios probatorios, tales como:

- ✓ Documentos;
- ✓ Declaración de testigos;
- ✓ Fotografías, grabaciones de audio y/o video;
- ✓ Correos electrónicos, mensajes de texto, conversaciones aplicaciones de mensajería, como WhatsApp, publicaciones en redes sociales, etc.

PASOS PARA EL MANEJO DE QUEJAS O DENUNCIAS



¡Escanéame!

ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	ETAPA 4	ETAPA 5
Recepción de la queja	Evaluación inicial	Medidas de protección	Investigación interna	Decisión y cierre
Escuchar a la persona afectada; Registrar los hechos; Garantizar la confidencialidad.	Gravedad de los hechos; Riesgos para la víctima; Necesidad de medidas urgentes;	Separación preventiva de las partes; Cambio temporal de área de trabajo; Teletrabajo; Flexibilización laboral; Acompañamiento psicosocial; Restricción de contacto.	Entrevistas; Recolección de pruebas; Análisis confidencial del caso. Garantía de imparcialidad; debido proceso y derecho de defensa;	Medidas correctivas; Sanciones disciplinarias; Acciones preventivas; Seguimiento; Reporte a autoridades externas.
Dentro de las primeras 72 horas.	Máximo 5 días posteriores al recibo de la queja.	Máximo 5 días posteriores al recibo de la queja.	Entre 15 y 30 días posteriores al recibo de la queja.	Máximo 1 mes posterior al recibo de la queja.

Activación de rutas externas: Cuando exista posible delito o afectación grave, la empresa orientará a la víctima hacia:

Entidad	Atención
Fiscalía General de la Nación	Denuncia penal
Comisaría de Familia	Medidas de protección
Policía Nacional	Atención inmediata
Ministerio del Trabajo	Quejas laborales
EPS / ARL	Atención médica y psicológica

ARTÍCULO 107. VIGILANCIA Y CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA. La alta dirección de la Empresa deberá vigilar la difusión y el cumplimiento de esta política, en colaboración con las demás direcciones de la Empresa. Todos los niveles de mando deberán cumplir y hacer cumplir esta política en el entorno laboral de **NEOSEGURIDAD LTDA.**

Cualquier trabajador que se compruebe haya incurrido en las conductas prohibidas por la presente política habrá incurrido en una **FALTA GRAVE** y podrá ser sancionado conforme a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo de **NEOSEGURIDAD LTDA.** y las normas legales vigentes, sin perjuicio del traslado de sus actos a los estamentos judiciales pertinentes.

ARTÍCULO 108. MEDIDAS PREVENTIVAS. La Empresa implementará:

- Programas de formación y sensibilización.
- Campañas de promoción de la igualdad y la diversidad.
- Acciones para identificar y gestionar riesgos de discriminación.
- Estrategias de comunicación inclusiva.
- Fortalecimiento de los mecanismos de convivencia laboral.

CAPITULO XX PROTECCIÓN DE DATOS Y CONFIDENCIALIDAD

ARTÍCULO 109. La Empresa en cumplimiento de la normatividad vigente en cuanto a la PROTECCIÓN DE DATOS, manifiesta que los datos e información suministrada por el colaborador en su proceso de contratación y posteriormente en el desarrollo de su vida laboral dentro de la Empresa, serán almacenados por la misma, quedando facultada para incorporar, incluir, tratar, recolectar, almacenar, usar, procesar y suministrar dicha información a terceros, información que será de propiedad de la



Empresa, igualmente el colaborador es consciente y tiene conocimiento que con respecto a los datos de su grupo familiar, el actúa en representación legal de estos, autorizando el uso, tratamiento, almacenamiento, procesamiento y suministro de los mismos por parte del empleador. En cuanto al ejercicio de los derechos de supresión u oposición por parte del trabajador, los datos personales serán conservados por el empleador cuando sea necesario para el cumplimiento de las finalidades encuadradas dentro del desarrollo efectivo de su vínculo laboral en la Empresa, conforme lo establecido el artículo 264 del C.S.T.- Archivos de la Empresa.

ARTÍCULO 110. En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 por la cual se establece el “Régimen General de Protección de Datos” y el Decreto Reglamentario 1377 de 2013 y demás disposiciones que se adicionen, modifiquen o reglamenten el régimen general de protección de datos, el trabajador de manera libre, previa, clara, expresa, voluntaria y debidamente informado, autoriza a la Empresa para recolectar, recaudar, almacenar, usar, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, dar a conocer a terceros y disponer de los datos que ha suministrado y que se han incorporado en las bases de datos, para que ésta información sea utilizada en el desarrollo de las funciones propias de la entidad o requerimiento de otras entidades particulares, administrativas o judiciales.

PARAGRAFO I: El trabajador está informado y autoriza a la Empresa, para que directamente o a través de un tercero desarrolle las siguientes actividades:

- a) Realizar consultas a las centrales de riesgo
- b) Verificar ante los organismos judiciales pertinentes sus antecedentes penales y disciplinarios.
- c) Efectuar visitas domiciliarias al lugar donde reside
- d) Realizar Filmaciones, con las cámaras de circuito cerrado de televisión que se encuentran ubicadas en las instalaciones de la Empresa.

ARTÍCULO 111. El trabajador, se compromete a mantener reserva y confidencialidad absoluta en relación con la información y documentación obtenida con ocasión de su trabajo para la Empresa, especialmente, respecto de los datos personales y/o sensibles a los que pudiera tener acceso. Por lo tanto, el trabajador, deberá cumplir con las políticas y los lineamientos dictados por la Empresa en el marco de lo dispuesto por las normas que regulan la Protección de Datos Personales.

ARTÍCULO 112. El trabajador puede ejercer en cualquier momento sus derechos a:

- a) Conocer, actualizar y rectificar sus datos personales.
- b) Solicitar prueba de la autorización otorgada.
- c) Ser informado respecto del uso que la Empresa les ha dado a sus datos personales.
- d) Acceder en forma gratuita a sus datos personales, que hayan sido objeto de tratamiento, todo ello de acuerdo a lo dispuesto con la normativa de Protección Datos Personales vigente. Para ello el trabajador podrá efectuar su solicitud de acuerdo con los procedimientos que la Empresa establezca para tales efectos.

CAPITULO XXI DESCONEXION LABORAL

ARTÍCULO 113. Definición. La desconexión laboral corresponde al derecho de los trabajadores a no estar disponibles para actividades laborales fuera de su horario de trabajo.

ARTÍCULO 114. Ámbito de la aplicación. El presente artículo se aplica exclusivamente para personal administrativo de la Empresa y no se extiende a cargos de dirección, confianza y manejo, ni al personal operativo toda vez que estos, por la naturaleza de su cargo, deben estar disponibles para atender las llamadas o requerimientos del empleador.



ARTÍCULO 115. Solicitudes o requerimientos. Para respetar los derechos de los trabajadores, los superiores jerárquicos evitarán remitir solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral establecido en los contratos laborales o en el Reglamento Interno de Trabajo.

En caso de presentarse un caso fortuito o fuerza mayor que requiera la atención del personal administrativo por fuera del horario laboral, se informará al empleado de manera clara y respetuosa la obligación de atender al llamado del empleador.

ARTÍCULO 116. Promoción de la desconexión. La Empresa promoverá activamente la cultura de respeto a la desconexión laboral del personal administrativo mediante la sensibilización, la formación y la promoción de prácticas laborales saludables.

ARTÍCULO 117. Reporte de inconsistencias. Se alienta al personal administrativo, a informar cualquier abuso o incumplimiento de las políticas de desconexión laboral a la dirección administrativa.

CAPITULO XXII TELETRABAJO

Adición al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Empresa, incorporando lo dispuesto en la ley 1227 de 2022, la ley 1221 de julio 16 de 2008 reglamentada por el Decreto 0884 del 30 de abril de 2012 respecto al teletrabajo.

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 118. El presente capítulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo dentro de la compañía, dejando expresa constancia que este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al teletrabajador.

ARTÍCULO 119. Según la Normatividad Colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

TELETRABAJO. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a) **Teletrabajo autónomo:** Es aquel donde los teletrabajadores pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- b) **Teletrabajo móvil:** Es aquel en donde los teletrabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c) **Teletrabajo híbrido:** Es aquel en donde los teletrabajadores laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- d) **Teletrabajo transnacional:** Es aquel en donde los teletrabajadores de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.



- e) **Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

TELETRABAJADOR: Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la Empresa a la que presta sus servicios.

ARTÍCULO 120. El programa de teletrabajo en la compañía, se guiará por los siguientes objetivos:

- a) Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- b) Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
- c) Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- d) Disminuir el ausentismo laboral.
- e) Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 121. CONDICIONES DE ACCESO AL PROGRAMA DE TELETRABAJO. Los trabajadores que ejecuten actividades que permitan la realización de sus labores a través de medios tecnológicos, podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumple con las siguientes disposiciones:

- a) Solicitar por escrito su ingreso al programa.
- b) Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato.
- c) Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTÍCULO 122. ÓRGANO DE COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE TELETRABAJO. Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de mejores prácticas en esta modalidad no presencial, se creará un equipo de coordinación, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de la compañía, que gestionen, entre otros, aspectos tales como la evaluación y autorización de ingreso de empleados a dicha modalidad así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales.

ARTÍCULO 123. Una vez constituido este equipo coordinador procederán a definir el reglamento del equipo donde constará su alcance, la periodicidad de las reuniones, los mecanismos de selección y conducto regular para atender a las situaciones propias de esta modalidad y los demás temas que se consideren pertinentes para ser dirimidos por tal órgano de control.

ARTÍCULO 124. Quien aspire a desempeñar un cargo como teletrabajador, deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares, las condiciones establecidas en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012. El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

- a) Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos.
- b) La descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
- c) La modalidad de teletrabajo a ejecutar
- d) La jornada laboral.



- e) Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de entrega de los equipos, una vez finalice la vinculación.
- f) Medidas de seguridad digital.
- g) La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.
- h) Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO I: REVERSIBILIDAD. (Adición del artículo 2.2.1.5.16 al Decreto 1072 de 2015). La ley 1227 de 2022, incorporó la posibilidad de reversibilidad, esto es que, aquellos que deseen implementar la modalidad de teletrabajo, las partes conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, es decir, que se encuentran facultados para solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en la Empresa, entidad o centro de trabajo. Cuando se hará efectiva: En el término que las partes convengan. Tiene una restricción: Si. La reversibilidad está sujeta a la posibilidad que tenga el empleador de contar con el espacio o puesto de trabajo y a la facultad del empleador para señalar el lugar en el que el trabajador prestará sus servicios.

PARÁGRAFO II. La norma trae una excepción, la cual consiste en que, si se contrata por primera vez a un teletrabajador, aquel no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador. A pesar de la restricción, la norma también prevé que las partes, de común acuerdo pueden modificar lo pactado, pero en este caso, perdería su calidad de teletrabajador.

ARTÍCULO 125. IGUALDAD DE TRATO LOS TRABAJADORES Y TELETRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA, TENDRÁN LOS MISMOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y GARANTÍAS. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato se da:

- a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- b) La protección de la discriminación en el empleo.
- c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- d) La remuneración.
- e) La protección por regímenes legales de seguridad social.
- f) El acceso a la formación.
- g) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- h) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

ARTÍCULO 126. EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- a) Un computador personal con las prestaciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas que puede o no ser suministrado por la Empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- b) Una conexión a internet con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
- c) Una cuenta de correo electrónico.
- d) El resto de las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

PARÁGRAFO I. El teletrabajador deberá cumplir con los compromisos y obligaciones referentes a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la Empresa:

- a) La Empresa brindará las herramientas específicas (hardware/software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.



- b) El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c) De igual forma el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la Empresa que le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado. 4. El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la Empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
- d) El teletrabajador no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado por la Empresa, sin autorización previa y escrita del área de TI.

ARTÍCULO 127. Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral, en las mismas condiciones que un trabajador regular.

ARTÍCULO 128. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

Por parte del EMPLEADOR.

- a) El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- b) Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo incorporando las condiciones establecidas en el artículo 3 del Decreto 884 de 2012.
- c) Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
- d) Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la Empresa en el marco de la Jornada Laboral.
- e) Implementar los correctivos necesarios con la Asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- f) Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST-, definidas en la normatividad vigente.
- g) Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para tarea a realizar, y deberá garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- h) Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la Empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- i) Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

Por parte del TELETRABAJADOR:

- a) Diligenciar el formato de Auto-reporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- b) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la Empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente.
- c) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- d) Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.



- e) Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
- f) Reportar el accidente de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.
- g) Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención. En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

ARTICULO 129. Obligaciones del teletrabajador. Sin perjuicio de que el teletrabajador deba cumplir las demás obligaciones y deberes estipulados en el presente reglamento de trabajo, en particular, quien se desempeñe como teletrabajador en La Empresa debe cumplir con las siguientes:

- a) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a La Empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- b) Cumplir con las normas y políticas que le haya indicado su empleador sobre el uso de recursos informáticos para desarrollar la labor contratada como teletrabajador.
- c) Velar por la seguridad de los equipos que utilice para desarrollar el teletrabajo, así como velar por la seguridad de la información contenida en los mismos.
- d) Responder por el buen uso de los recursos informáticos (hardware, software, documentación, suministros, etc.) que le sean asignados de acuerdo a las labores establecidas por la compañía.
- e) Reportar al empleador tan pronto tenga conocimiento, sobre los eventos inusuales que surjan con la información y los recursos físicos asignados al trabajador en virtud del teletrabajo, con el fin de evitarle daños a La Empresa.
- f) Emplear los servicios y equipos informáticos asignados al trabajador en virtud del teletrabajo para temas que correspondan exclusivamente al desarrollo de la labor contratada.
- g) No compartir usuarios y/o contraseñas personales de La Empresa que se le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado.
- h) No obstaculizar el control, monitoreo y/o auditoría de la información que repose en cualquier tipo de herramientas que el empleador le haya suministrado para desarrollar sus funciones, ya sea en medio físico o electrónico, control que no requiere autorización previa del teletrabajador, pero que en todo caso deberá ser autorizada previamente y por escrito por el empleador, y realizado por el funcionario que para tal efecto señale La Empresa.
- i) Conservar, mantener y restituir en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que el empleador lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
- j) Acatar las órdenes del empleador frente a la revocación total o parcial de las condiciones de acceso a los recursos informáticos que tenga con ocasión de sus funciones-laborales.
- k) Permitir que el personal autorizado previamente por La Empresa, pueda ingresar al lugar donde el teletrabajador prestará su servicio, con el fin de darle cumplimiento a las normas legales vigentes en materia laboral, salud ocupacional y seguridad informática.
- l) Observar las normas y prescripciones sobre salud ocupacional y seguridad industrial del empleador, de acuerdo con las funciones que desempeñe.
- m) No usar los equipos, elementos, programas o servicios informáticos que el empleador le proporcione en desarrollo del teletrabajo, en actividades diferentes a las encargadas por el empleador.
- n) Presentar en forma oportuna los informes que de cualquier tipo le solicite el empleador o sus representantes en las fechas y condiciones requeridas.
- o) Informar oportunamente al empleador las novedades que se presenten en relación con las licencias o programas que le hayan sido instalados en los equipos suministrados para desarrollar la labor contratada.
- p) Acudir a las reuniones de carácter extraordinario a las que sea convocado por el empleador. Mantener bajo absoluta confidencialidad la información que conozca del empleador por causa o con ocasión del desarrollo de sus funciones laborales.



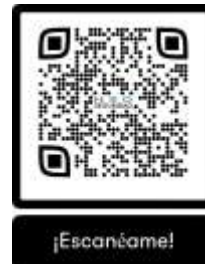
- q) No consentir ni permitir sin autorización previa y escrita del empleador y/o sus representantes, que terceras personas tengan acceso a los equipos de propiedad de La Empresa, ni a la información que reposa dentro de los mismos.
- r) Mantener actualizados y con información verídica los sistemas de almacenamiento de información y/o bases de datos utilizados por el empleador con el fin de tener control de los datos que maneja La Empresa.
- s) No superar la jornada máxima legal o la pactada entre las partes, sin autorización previa y escrita del empleador, cuando la modalidad de teletrabajo así lo requiera.
- t) Guardar de manera segura y de conformidad con las políticas informáticas de La Empresa, la información que utilice para el desarrollo de sus labores.
- u) Abstenerse de darle un uso inadecuado a cualquier tipo de información a la que tenga acceso y que pueda ser considerada como propiedad intelectual.
- v) Cumplir con las normas de propiedad intelectual, respecto a la información a la que tenga acceso en virtud de su calidad de teletrabajador.
- w) Asistir de manera oportuna a las capacitaciones que previamente programe el empleador con el fin de mantenerse actualizado sobre las restricciones del uso de equipos y programas informáticos, legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general sobre las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.
- x) Acatar, atender y respetar todas las condiciones especiales adicionales que el empleador le indique para que opere el teletrabajo al interior de La Empresa.

ARTÍCULO 130. Prohibiciones del teletrabajador. Sin perjuicio de que el teletrabajador deba cumplir las demás normas estipuladas en el presente reglamento de trabajo, en particular, a quien se desempeñe como teletrabajador le queda prohibido:

- a) Usar los programas, equipos o herramientas informáticas suministradas por La Empresa en actividades distintas a la labor contratada.
- b) Divulgar a terceros sin autorización previa y escrita del empleador y/o sus representantes, información del hardware, software, configuraciones, bases de datos, usuarios, contraseñas y demás información involucrada con la prestación del servicio.
- c) Permitir a terceros, salvo autorización previa y escrita del empleador y/o sus representantes, el acceso a los equipos que le hayan sido suministrados con ocasión a su trabajo.
- d) Modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido suministrado por La Empresa, sin autorización previa y escrita del empleador y/o sus representantes.
- e) Revelar datos, informes, documentos o notas de carácter reservado de La Empresa, sin autorización previa y escrita del empleador y/o sus representantes.
- f) Modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya suministrado La Empresa, sin el cumplimiento de los procedimientos y estándares que le señale el empleador, en aquellos casos en que el teletrabajador haya sido autorizado para ello.
- g) Borrar de las bases de datos cualquier tipo de archivo, sin previa autorización escrita del empleador.
- h) Abstenerse de acatar, atender y respetar todas las condiciones especiales adicionales que el empleador le indique para que opere el teletrabajo al interior de La Empresa.

ARTÍCULO 131. ALTERNANCIA. (Adición del artículo 2.2.1.5.22 al Decreto 1072 de 2015). De común acuerdo las partes, podrán determinar que el teletrabajo suplementario, sea de forma alternada, es decir, dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en el centro de trabajo, para lo cual, de mutuo acuerdo, determinarán los días de presencialidad y teletrabajo que podrán ser fijos o variables con el fin de satisfacer necesidades organizacionales del empleador. **ARTÍCULO 80: REGISTRO.** (Adición del artículo 2.2.1.5.23 al Decreto 1072 de 2015) El empleador deberá informar al Ministerio del Trabajo el número de teletrabajadores, para lo cual diligenciará el formulario digital que el Ministerio del Trabajo dispondrá para tal fin.

ARTÍCULO 132. AUXILIO DE CONECTIVIDAD EN REEMPLAZO DEL AUXILIO DE TRANSPORTE. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.



PARÁGRAFO I. Los teletrabajadores solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

PARÁGRAFO II. El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

PARÁGRAFO III. El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

CAPITULO XXIII PUBLICACIONES

ARTICULO 133. El presente Reglamento de trabajo, se publicará en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento.

PARÁGRAFO I. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

PARÁGRAFO II. El empleador podrá cargar el reglamento de trabajo 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.

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

Si no hubiere acuerdo 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 (15) 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. (Artículo 119 de CST., modificado por la ley 1429/10 artículo 17)

CAPITULO XXIV VIGENCIA

ARTICULO 134. El presente Reglamento entrará a regir a los quince (15) días después de haberse hecho su primera publicación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, que modificó el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO I: Una vez, transcurridos los quince (15) días; el RIT deberá ser fijando en dos (2) copias en caracteres legibles en dos sitios distintos y visibles de la Empresa; según el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025, el Reglamento Interno debe ser publicado por medios virtuales accesibles a los trabajadores.

PARÁGRAFO II: El empleador debe notificar la vigencia del reglamento mediante una circular interna y, si existen múltiples sedes, la publicación física es obligatoria en cada una de ellas, a menos que se garantice su acceso virtual.

CAPITULO XXV DISPOSICIONES FINALES



ARTICULO 135. 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.

**CAPITULO XXVI
CLAUSULAS INEFICACES**

ARTÍCULO 136. No producirá 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.).

Carrera 49ª No. 94-76.

Fecha de Publicación: 10 de junio de 2026.

BOGOTÁ D.C.

NATHALY MERCEDES GANTIVA GONZALEZ

Representante Legal

NEOSEGURIDAD LTDA.

NIT 901.551.434-5