



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO  
PROSERVIR VIGILANCIA INTEGRAL LTDA.  
901.208.270-5  
CONSIDERACIONES PRELIMINARES**

**PROSERVIR VIGILANCIA INTEGRAL LTDA.**, es una sociedad con personería jurídica adscrita a la Cámara de Comercio con **MATRICULA NO: 03004040 DEL 28 DE AGOSTO DE 2018.**, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá, la cual cumple con funciones de prestación de servicios **ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PRIVADA**. del Estado en la forma prevista por la Ley.

Se establece para todas sus Unidades Estratégicas de Servicio, actuales o futuras y a sus disposiciones se someterán tanto a **PROSERVIR VIGILANCIA INTEGRAL LTDA.** como a todos sus trabajadores.

Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que celebre la empresa **PROSERVIR VIGILANCIA INTEGRAL LTDA.** con sus trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

En consecuencia, **PROSERVIR VIGILANCIA INTEGRAL LTDA.** y todos sus trabajadores están obligados al cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales, contractuales y del presente Reglamento.

**CAPITULO I**

**ARTICULO 1.** El Reglamento Interno de Trabajo ilustrado por la sociedad **PROSERVIR VIGILANCIA INTEGRAL LTDA.** , comprende las políticas que hacen parte formal del contrato laboral, si bien es cierto que las relaciones entre empleador y trabajador están reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo. Aunado a lo anterior, por disposiciones del estatuto laboral (**Artículo 53 Constitucional**).

**CAPITULO II**  
**INSCRIPCIÓN Y ADMISIÓN**

**ARTICULO 2.** El personal que desee adquirir un cargo dentro de la sociedad **PROSERVIR VIGILANCIA INTEGRAL LTDA.** , debe allegar para su registro e inscripción los siguientes documentos:

- a). Documento de identificación original ampliado al 150%.
- b). Tres fotografías recientes.



c).Original y fotocopia del diploma y acta de grado del último estudio realizado. En el evento en que se encuentre estudiando debe anexar certificación reciente expedida por la institución educativa en donde estudiando.

d).Original y fotocopia ampliada al 150% de la Tarjeta Profesional. (para profesionales)

e).Original y fotocopia de los certificados expedidos por los empleadores con quien haya trabajado, en donde conste el tiempo de servicio, el cargo desempeñado con inclusión de sus funciones y el salario devengado.

f).Certificación de afiliación expedida por el Fondo de Pensiones **(A.F.P.)**.

g).Certificación de afiliación expedida por la Entidad Promotora de Salud **(EPS)** y **ARL**.

h).Certificado de antecedentes de la Policía Nacional, Procuraduría y de la Contraloría General de la Nación.

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

j).Certificados necesarios al perfil de cargo que se postule.

k).Someterse a las pruebas de aptitud y conocimientos que para cada cargo prescriba la **PROSERVIR VIGILANCIA INTEGRAL LTDA.**

**PARÁGRAFO:** El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos.

### **PERIODO DE PRUEBA**

**ARTICULO 3.** La empresa una vez admitido el aspirante 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 4.** 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 5.** El período de prueba no puede exceder de **dos (2) meses**. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (**artículo séptimo Ley 50 de 1.990**).

**ARTICULO 6.** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a 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.**).

### **CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTICULO 7.** Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos y todas las prestaciones de ley (**artículo sexto (06) C.S.T.**).

### **CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO**

**ARTICULO 8.** Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

#### **HORARIO LABORAL – PERSONAL ADMINISTRATIVO:**

<b>DÍA</b>	<b>HORA</b>
<b>LUNES</b>	<b>8:00 am – 5:00pm</b>
<b>MARTES</b>	<b>8:00 am – 5:00pm</b>
<b>MIERCOLES</b>	<b>8:00 am – 5:00pm</b>



JUEVES	8:00 am – 5:00pm
VIERNES	8:00 am – 5:00pm
SABADO	8:00 am – 5:00pm
DOMINGO	8:00 am – 5:00pm

Se deja constancia que el horario aquí estipulado podrá variar dependiendo de las órdenes impartidas por el empleador.º

Respecto al personal asistencial en aras de dar aplicación al **IUS VARIANDI**, los trabajadores deberán laborar dependiendo del cargo, tipo de contrato, funciones, órdenes impartidas por el superior y demás requerimientos de la sociedad.

**PARÁGRAFO 1: JORNADA LABORAL FLEXIBLE.** El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. Lo anterior, siempre y cuando haya mutuo acuerdo estipulado en un documento que formara parte integral del contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO 2:** El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 10 p.m. (**Artículo 51 de la Ley 789 del 2002**).

**PARÁGRAFO 3:** La Empresa conserva la facultad de reubicar o rotar a los trabajadores dentro de los turnos y horarios que se requiera dentro de los diferentes proyectos que desarrolle la empresa, según requerimiento del cliente.

**PARÁGRAFO 4.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas



diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

## **CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTICULO 9.** Trabajo Ordinario y nocturno.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 AM) y las veintiún horas (09:00 PM.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (09:00 PM.) y las seis horas (6:00 AM.)

### **EQUIVALENCIA DE REMUNERACIÓN DEL TRABAJO ORDINARIO Y EXTRAORDINARIO**

- Valor Hora\***1,25Hora** extra diurna
- Valor Hora\***1,35Hora** extra nocturna
- Valor Hora\***1,75Hora** dominical diurna ordinaria
- Valor Hora\***2,10Hora** nocturna festiva o dominical
- Valor Hora\***2,00Hora** extra diurna festiva o dominical
- Valor Hora\***2,50Hora** extra nocturna festiva o dominical

**ARTICULO 10.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal, cuando se cumplen con 8 horas diarias continuas de labor. **(artículo 159, C.S.T.).**

**ARTICULO 11.** El trabajador está obligado a laborar horas extras cuando la empresa lo estime necesario, siempre y cuando el empleador las autorice.

**ARTICULO 12.** La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

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

El pago de trabajo suplementario o de horas extra y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.



**PARÁGRAFO 1:** Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los empleados de Dirección, Confianza y manejo.

## **CAPITULO VI** **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTICULO 14.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días feriados que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. 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.

2. 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.

3. 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).**

**ARTICULO 15.** El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 **(artículo 25 de la Ley 50 de 1990).**

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

Los trabajadores deberán laborar de manera habitual y ocasional los domingos según las necesidades inherentes al objeto social de la sociedad y del contrato para el cual resultaron contratados.



## VACACIONES REMUNERADAS

**ARTICULO 17.** 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 18.** La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (**artículo 187, C.S.T.**).

**ARTICULO 19.** 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 20.** El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. 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, C.S.T.**).

**ARTICULO 21.** En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

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

**ARTICULO 22.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.



**ARTICULO 23.** Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

**PARÁGRAFO.** 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, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

## **PERMISOS**

**ARTICULO 24.** La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

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 permita las circunstancias.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (**numeral sexto, artículo 57, C.S.T.**)

La empresa reconocerá 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.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

**LICENCIA POR LUTO:** Criterios para su asignación, de conformidad con lo establecido en el numeral 10 del artículo 57 del código sustantivo del trabajo adicionado por la ley 1280, la licencia por luto es de cinco (05) días hábiles laborales, los cuales serán otorgados cuando fallecen los siguientes familiares: PADRES, HIJOS, HERMANOS, ABUELOS, NIETOS, Y CONYUGÉ O COMPAÑERO/A PERMANENTE, de conformidad con lo preceptuado en el presente Artículo.

## **CAPITULO VII**

### **SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.**

**ARTICULO 25.** Formas y libertad de estipulación:

1.El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por producción o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2.No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

3.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.



4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el sesenta por ciento (60%). Lo anterior, siempre y cuando exista salario flexible (**Ley 1393 de 2010 – Artículo 30**).

5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (**artículo 18, Ley 50 de 1.990**).

**ARTICULO 26.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (**artículo 133, C.S.T.**).

**ARTICULO 27.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (**Artículo 138, numeral primero, C.S.T.**).

**PARÁGRAFO PRIMERO.- PERIODOS DE PAGO:** El pago de los salarios se hará de por quincenas vencidas y/o mensualidades vencidas.

**ARTICULO 28.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los trabajadores no podrá perjudicar el derecho fundamental al mínimo vital. El pago de salarios deberá

2. Excepcionalmente, y en casos de urgencia manifiesta, cuando el empleado autorice a un tercero a recibir el salario en su nombre, deberá hacerlo por escrito con declaración ante notario o con poder debidamente conferido, y presentado a la Empresa con una antelación no menor a diez (10) días de la fecha de pago, con excepción de la ocurrencia de un hecho constitutivo de fuerza mayor. En el escrito deberá identificar al tercero autorizado con el nombre completo y el documento de identificación. La empresa sólo será responsable de entregar el pago al tercero autorizado, y no de lo que el tercero haga u omite hacer con el monto pagado, para todos los efectos legales el pago al tercero se entenderá el pago del salario devengado por el empleado.

#### **CAPITULO VIII**

#### **MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**



**ARTICULO 29.** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al **SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST** y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO 30.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S y A.R.L. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTICULO 31.** Todo trabajador, desde el mismo día en que presente un síntoma encaminado a la manifestación de una enfermedad, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si 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.

**ARTICULO 32.** 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, ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTICULO 33.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo y mitigar riesgos laborales.

**PARÁGRAFO:** 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 LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST** 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 de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

**ARTICULO 34.** En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, llevando a cabo el reporte en los términos establecidos en el Decreto 1562 de 2012 ante la E.P.S. y la A.R.L.

**ARTICULO 35.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. **PARÁGRAFO.** La empresa no será responsable por los accidentes causados o provocados por falta grave o negligencia por parte del empleado.

**ARTICULO 36.** 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 días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTICULO 37.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, 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 1562 de 2012 al Decreto ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, 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.

## **CAPITULO IX** **PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTICULO 38.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros y/o abandonar la locación de grabación donde se encuentre sin previo anuncio u autorización.
- j) Cumplir con el reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- k) Cumplir con el Reglamento de Trabajo y los manuales de Procedimientos de la empresa.



- l) Asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación a la cual la empresa envíe en comisión o capacitación.

## **CAPITULO X ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTICULO 39.** El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa se describirá en el organigrama que se modificará con una periodicidad anual, y que se encontrará disponible en un documento anexo al presente reglamento.

### **LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS**

**ARTICULO 40.** 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.**)

**ARTICULO 41-** 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:

- 1.Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- 2.Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- 3.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.
- 4.Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- 5.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.



6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

7. Trabajos submarinos.

8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.

9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.

10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.

14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

17. 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.

18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.



20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

21. 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.

22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio Del Trabajo.

**PARÁGRAFO.** 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 de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. 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 1089 de noviembre 8 de 2006- Código de la infancia y la adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche 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**).



## OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

**ARTICULO 42.** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de



traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (**artículo 57 del C.S.T.**).

**ARTICULO 43.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.



3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios o conduzcan a una forma más eficiente y productiva de ejecutar las tareas asignadas.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
9. Conforme al orden jerárquico establecido por la empresa, observar estrictamente el conducto regular en sus peticiones, observaciones, sugerencias, peticiones, quejas y/o reclamos.

**ARTICULO 44.** Se prohíbe a la empresa:

1. Deduciones a los salarios sin autorización salvo las siguientes excepciones:
  - a). Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
  - b). Puede ordenarse retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c). En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.



2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden 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.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. 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.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (**artículo 59, C.S.T.**).

**ARTICULO 45.** Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.



2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de riesgo público, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. 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.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (**artículo 60, C.S.T.**).
9. Ingresar familiares o personal ajeno a las dependencias administrativas de la empresa o a las locaciones de grabación de los diferentes proyectos.
10. Fumar en las instalaciones de la empresa o en las zonas de ingreso a las mismas.
11. La ejecución de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización de la Empresa.

### **CAPITULO XIII** **FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARÍAS**

**ARTÍCULO 46. PROSERVIR VIGILANCIA INTEGRAL LTDA.** , no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (**C.S.T., art. 114**).

**ARTICULO 47.** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (**CST artículo 114**).

**ARTICULO 48.** Se establecen la constitución de faltas leves y graves, las correspondientes a sanciones disciplinarias, así:

**1.Falta leve: Retardo Injustificado a la hora de entrada a la jornada laboral de hasta quince (15) minutos.**



Primera vez: Llamado de atención realizado verbalmente.

Segunda vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Tercera vez: Suspensión hasta por tres días.

**2.Falta grave: Falta injustificada a laborar parcial o totalmente hasta un (1) día:**

Primera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**3.Falta grave: Salir de las dependencias de la compañía durante horas de trabajo sin previa autorización:**

Primera Vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**4.Falta grave: Cambiar los horarios de labor o días de descanso asignados sin autorización:**

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**5.Falta grave: Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior, siempre que estas no lesionen la dignidad del trabajador:**

Primera vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Segunda vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**6.Falta leve: Fumar en las dependencias de la empresa, o durante la jornada laboral:**

Primera vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Segunda vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**7.Falta grave: Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la empresa, sin la debida autorización:**

Primera vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Segunda vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**8.Falta grave: Fijar, remover o dañar información o material de los carteles, o colocar avisos de cualquier clase en las dependencias de la empresa sin previa autorización de la gerencia.**

Primera vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Segunda vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.



Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**9.Falta grave: Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo, ingresando a las dependencias de la empresa cualquier tipo de elementos que pongan en riesgo la seguridad de las personas o instalaciones de la misma:**

Primera vez: Llamado de atención por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**10.Falta grave: Presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol o narcóticos o drogas enervantes:**

Primera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**11.Falta grave: Consumir en el sitio de trabajo alcohol, narcóticos o drogas enervantes:**

Primera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**12.Falta grave: Dañar por un uso inadecuado los objetos de la empresa o de sus compañeros de trabajo:**

Primera vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Segunda vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**13.Falta leve: Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente o no cumplir con las metas previamente asignadas sin justificación:**

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**14.Falta leve: Dar mal uso, o desperdiciar las materias primas o insumos, que coloque la empresa a disposición del trabajador para ejecutar su labor:**

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**15.Falta leve: No reportar en debida forma los incidentes y accidentes de trabajo sufridos:**

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.



Segunda vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**16.Falta leve: No atender los requerimientos de la empresa para laborar en horario adicional, siempre que la misma cuente con autorización para ello, sin justificación:**

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**17.Falta leve: Hacer mal uso o engañar intencionalmente a la empresa para obtener préstamos de cualquier índole o para acceder a liquidaciones parciales de cesantías:**

Primera vez: Suspensión hasta por siete (7) días.

Segunda vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**18.Falta grave: No usar el uniforme asignado por la empresa, y/o usarlo sucio o en mal estado, y/o no portar los distintivos o escarapelas que el empleador entregue al empleado, en la forma indicada:**

Primera vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Segunda vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**19.Falta grave: No asistir a capacitaciones reconocidas y pagadas por PROSERVIR VIGILANCIA INTEGRAL LTDA. , las cuales son para fortalecer la productividad y rendimiento:**

Primera Vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Segunda Vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**20.Falta grave: No concurrir cumplidamente a la reunión general o de grupo, organizada y convocada debidamente por la empresa:**

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**21.Falta grave: Ingresar CD u otros dispositivos para compartir o grabar información de la empresa sin previa autorización. :**

Primera vez: Suspensión hasta por siete (7) días.



Segunda vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**22.Falta grave: Instalar software en los computadores de la empresa, sin la autorización escrita de la gerencia de la misma, así este cuenta con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley. :**

Primera vez: Suspensión hasta por ocho (8) días.

Segunda vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**23.Falta grave: Utilizar la red de Internet dispuesta para la empresa, tanto en lo relativo a la red, como al envío o recepción de mensajes para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo. :**

Primera vez: Suspensión hasta por ocho (8) días.

Segunda vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**24.Falta grave: Violar las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo (reunión de Copasst, comité de convivencia, pausa activa entre otros):**

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**25.Falta leve: Rehusarse a mostrar las pertenencias cuando existe un hurto o fraude reconocido mediante prueba sumaria:**

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**26. Falta leve: No trabajar de acuerdo con los métodos y/o sistemas implantados por la empresa:**

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por siete (7) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**27.Falta leve: Incurrir en errores debido a descuidos, aunque no ocasionen daños o afecten la seguridad material, de los equipos y herramientas, pero que si generen gastos o perjuicios para la empresa:**

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.



Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**28.Falta leve: Ocultar faltas cometidas contra la empresa por parte de algún trabajador de la misma:**

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**29.Falta leve: No verificar los elementos de la compañía y el cliente:**

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

**30.Falta grave: Dormir durante sus turnos laborales:**

Primera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**31.Falta grave: Hurtar elementos y/o objetos personales del personal de la sociedad y sociedades usuarias (Clientes):**

Primera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**32. Falta grave: el irrespeto hacia el superior inmediato (demostrado con prueba documental y/o testimonial).**

Primera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**33.Falta leve: No asistir a entrevista y/o firma de contrato con empresas usuarias (clientes).**

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

**34.Falta leve: No guardar de forma segura la información o dejar los computadores encendidos, cuando se ausente de su puesto de trabajo o al terminar la jornada laboral:**

Primera vez: Llamado de atención realizado por escrito.

Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Tercera vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

**35.Falta grave: Contestar con palabras soeces a los compañeros de trabajo y/o jefes inmediatos.**



Primera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**36.Falta grave: Uso de los recursos informáticos como Internet sin permiso del jefe inmediato que pongan en riesgo inminente la seguridad de la información de nuestros clientes, y de nuestra empresa, de nuestros servidores y de la Información Corporativa de la sociedad.**

Primera vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Segunda vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**37.Falta grave: No reportar los incidentes de seguridad de la información o las violaciones a las políticas de seguridad de la información, cuando se tenga conocimiento de ello:**

Primera vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Segunda vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

**38.Falta grave: Permitir el acceso de funcionarios o cualquier externo a dependencias privadas de la compañía, sin la autorización del jefe inmediato (excepto con orden judicial) :**

Primera vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Segunda vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**39.Falta grave: Ejecución de cualquier acción que pretenda difamar, abusar, afectar la reputación o presentar una mala imagen de PROSERVIR VIGILANCIA INTEGRAL LTDA. :**

Primera vez: Suspensión hasta por ocho (8) días.

Segunda vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

**40. Falta grave: no llevar a cabo los protocolos y manuales de las disposiciones de calidad:**

Primera vez: Suspensión hasta por tres (3) días.

Segunda vez: Suspensión hasta por cinco (5) días.

Tercera vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

Lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos del Código Sustantivo del Trabajo en lo relativo a las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.



El incumplimiento o la infracción por parte del trabajador, de las demás obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, se sancionará con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, la primera vez, y suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, en caso de reincidencia, según la gravedad de la falta, el perjuicio causado, el número de reincidencias y la responsabilidad que al trabajador se le haya asignado.

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

### PROCEDIMIENTO PARA CONFRONTAR FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS – GARANTIAS DEL DEBIDO PROCESO.

**a) INDAGACIÓN DE LOS HECHOS:** Cuando el trabajador realice una conducta con la cual se considere transgredido el Reglamento Interno de Trabajo, se procederá a efectuar una adecuada investigación de los hechos y circunstancias de modo, tiempo y lugar que lo rodearon y a recaudar si fuere el caso la prueba o pruebas pertinentes tales como testimonios, documentos, informes, indicios, videos entre otros.

**b) SOLICITUD DE DESCARGOS:** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, las personas facultadas para ello, deben solicitar los descargos al trabajador inculpado, directamente; y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización Sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Empresa de imponer o no, la sanción definitiva.

El debido proceso se aplicará tanto para las faltas que se aprecian como leves, como para las que revisten mayor gravedad.

**c) TERMINOS PARA PRESENTAR DESCARGOS:** El trabajador dispondrá de cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos por escrito y/o presenciales según solicitud del empleador. Este término comenzará a contabilizarse a partir del día siguiente a su notificación.

El jefe inmediato por medio del coordinador de Gestión Humana y/o Delegado por Gerencia, dispondrá de un plazo máximo de cinco (5) días contados a partir del día siguiente al recibo de los respectivos descargos, para definir la imposición o no de una medida disciplinaria. Jefe diferente a los que colocan las medidas disciplinarias.

**d) PROCEDIMIENTO Y SANCIÓN POR FALTAS GRAVES** Se cumplirán los pasos previstos en los literales a, b, y c, de este artículo.



Para los trabajadores sindicalizados en caso de existir sindicato u otra clase de organización adicionalmente se aplicará lo previsto en la Convención Colectiva de Trabajo o Laudo Arbitral.

Si de la evaluación de los descargos se concluye que la falta es leve y los descargos no son justificativos se aplicara discrecionalidad por parte del empleador frente a la determinación que tome.

**e) PROCEDIMIENTO Y SANCIÓN POR FALTAS DE MAYOR GRAVEDAD:** Se cumplirán los pasos previstos en los literales a, b y c de este artículo.

Para los trabajadores sindicalizados adicionalmente se aplicará lo previsto en la Convención Colectiva de trabajo o Laudo Arbitral.

Si de la evaluación de los descargos se concluye que la falta es de mayor gravedad y los descargos no son justificativos, el jefe inmediato podrá imponer una suspensión al contrato de trabajo, según los parámetros establecidos por el presente reglamento, Código Sustantivo del Trabajo y/o jurisprudencia vigente de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral.

**f) NOTIFICACIÓN DE LA SANCIÓN Y RECURSO DE APELACIÓN:** El Jefe que disponga aplicar una sanción disciplinaria consistente en llamado de atención escrito o suspensión la comunicará por escrito al trabajador declarando la falta cometida, los hechos, la norma o normas violadas y la sanción disciplinaria correspondiente.

El trabajador podrá instaurar recurso de apelación ante el funcionario competente dentro de un término de **diez (10) días hábiles** contados a partir del día siguiente al recibo de la notificación de la sanción, quien tomará la decisión a más tardar dentro de los **cinco (5) días hábiles** siguientes al día en que se haya interpuesto la apelación.

La decisión de este superior se considera definitiva.

**PARAGRAFO:** Si vencido el plazo de **cinco (5) días** el superior no ha comunicado su decisión, se considera concedido a favor del trabajador.

**ARTÍCULO 49.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el procedimiento señalado en el reglamento interno del trabajo de **PROSERVIR VIGILANCIA INTEGRAL LTDA.**



## CAPITULO XIV

### RECLAMOS

#### PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

**ARTÍCULO 50.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante el departamento que ocupe en **PROSERVIR VIGILANCIA INTEGRAL LTDA.** la calidad de **ATENCIÓN AL USUARIO** quien los oirá y resolverán en justicia y equidad. En caso de ser éste último quien cometa la falta, quien conocerá y resolverá, para todos los efectos pertinentes, será **CALIDAD, GERENTE y SUBGERENTE.**

**ARTICULO 51.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

**PARÁGRAFO:** En la empresa **PROSERVIR VIGILANCIA INTEGRAL LTDA.** , no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

#### SOBRE EL ACOSO LABORAL LEY 1010 DE 2006. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SU SOLUCIÓN.

**ARTÍCULO 52.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa: **PROSERVIR VIGILANCIA INTEGRAL LTDA.** , constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía que entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente de la Empresa y/o proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Para el efecto se adopta la siguiente definición:

**ACOSO LABORAL:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

**ARTÍCULO 53.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:



1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de enero 23 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a- Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promueven
  - b- Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
  - c- Examinar conductas específicas que pudieran configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- 4- Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 54.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confiabilidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La Empresa tendrá un comité de convivencia laboral, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará **“COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL”**.
2. El comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
  - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.



b- Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que refieren los artículos anteriores.

c- Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de Acoso Laboral.

d- Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstituir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e- Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de Acoso Laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f- Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 90 de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,

g- Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos cada dos meses y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de Acoso Laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4- Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de Acoso Laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiera lugar, a las personas involucradas; la recuperación del tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5- Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.



Lo anterior sin perjuicio de las estipulaciones consagradas en la Resolución 0652 de 2012 en la cual el MINISTERIO DE TRABAJO establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

**CAPITULO XV  
RECLAMOS**

**ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTÍCULO 55.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante el jefe Inmediato, siguiendo el orden jerárquico correspondiente, diferente a los que aplican sanciones, quienes los oirán y resolverán con prontitud razonable, en justicia y con equidad. Si el reclamante no fuese atendido o no se conformase con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, o en su defecto ante el Jefe de Personal respectivo. De igual manera el **DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA** estará a disposición de los trabajadores para este tipo de eventualidades.

**ARTÍCULO 56.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden recibir asesoría calificada por parte del departamento jurídico de **PROSERVIR VIGILANCIA INTEGRAL LTDA.**

**ARTÍCULO 57. REQUISITOS PARA PRESENTAR RECLAMOS.** Los reclamos presentados por los trabajadores deberán contener los siguientes requisitos:

- Nombre y apellidos completos del trabajador.
- Cargo que ostenta.
- Motivo del reclamo y solicitud concreta.
- Firma del usuario.
- En los reclamos por inconsistencias en la nómina, el trabajador deberá indicar la fecha exacta, valores económicos y desacierto.

**CAPITULO XVI**

**JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

**ARTÍCULO 58.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las indicadas en el Código Sustantivo del Trabajo, y demás disposiciones aplicables para el caso a saber, así:

**a. Por parte del Empleador:**



1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendiente a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave disciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria, o malos tratos en que incurra el trabajador, fuera de servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios obras, maquinaria, materias primas instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones.
6. Cualquier violación grave de sus obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador, de acuerdo con el artículo 59 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectiva, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente documento.

**b. Por parte del trabajador:**

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el conocimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del patrón o de sus representantes que indica al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda proveer en el contrato de trabajo y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrón no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrón al trabajador en la presentación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del patrono sin razones válidas de la presentación de un servicio distinto de aquel para el cual se le contrato.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso, o cualquier falta grave calificada como



tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o del presente reglamento.

## **CAPITULO XVII** **DESPIDO EN CASOS ESPECIALES**

**ARTÍCULO 59.** Cuando la empresa considere necesario hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores ya sea total o parcialmente, en forma transitoria o definitiva, deberá solicitar autorización previa del Ministerio de Trabajo, en la que explicará los motivos y acompañara las correspondientes justificaciones si fuera el caso. **(En aras de salvaguardar los derechos fundamentales y principios laborales de los trabajadores).**

**ARTÍCULO 60.** En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previstos en el Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones aplicables para el caso, la empresa dará inmediato aviso al Inspector de Trabajo correspondiente, al fin de que compruebe esa situación.

**ARTÍCULO 61.** La empresa a través de su representante legal puede despedir a sus trabajadores ya sea con justa causa o sin ella. En el segundo caso naturalmente deberá pagar la respectiva indemnización por despido injustificado en los términos del artículo 64 del código sustantivo del trabajo. Es el caso de trabajadores que tienen alguna incapacidad o limitación física, o mujeres en embarazo o en periodo de lactancia, y el caso especial de los trabajadores que gozan de fuero sindical, caso en el cual la autorización para su despido le corresponde a un juez ordinario laboral, según lo establece el artículo 405 del código sustantivo del trabajo.

## **CAPÍTULO XVIII** **TELETRABAJO**

Quien aspire a desempeñar un cargo en **PROSERVIR VIGILANCIA INTEGRAL LTDA.** 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.

Por lo anterior, deberá suscribirse el contrato de teletrabajo pertinente, siempre y cuando exista mutuo acuerdo entre empleador y trabajador.

## **CAPÍTULO XIX**



## PUBLICACIÓN

**ARTÍCULO 62.** Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución privada aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

## **CAPÍTULO XX VIGENCIA**

**ARTÍCULO 63.** El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días calendario después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

## **CAPÍTULO XXI DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 64.** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido aprobada la empresa.

## **CAPÍTULO XXII PERFECCIONAMIENTO**

La presente actualización y reforma del Reglamento Interno de Trabajo se perfecciona con la firma de la representante legal de la sociedad **PROSERVIR VIGILANCIA INTEGRAL LTDA.**, para su ejecución se requerirá de la publicidad y su aprobación por parte de **NAHIN PULGARIN VALENCIA**

Para constancia se firma en la ciudad de Bogotá D.C., al **21/5/2020 16:30**

---

**NAHIN PULGARIN VALENCIA**  
C.C. No. 89003327  
**REPRESENTANTE LEGAL**



**PROSERVIR  
SEGURIDAD**

---

REPRESENTANTE LEGAL SUPLENTE

