

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SEGURIDAD EXPLORER LTDA.

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente documento es el Reglamento Interno de Trabajo establecido por la empresa **SEGURIDAD EXPLORER LTDA.** Domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C. y puestos de trabajo del territorio nacional, a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, aplicando el principio de favorabilidad para el trabajador.

PARAGRAFO: Todas las estipulaciones establecidas en este reglamento deben considerarse bajo la premisa que **SEGURIDAD EXPLORER LTDA.**, es una empresa dedicada a la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada con recurso humano, por lo tanto, el cumplimiento del objeto social se desarrolla a través de los vigilancias que prestan sus servicios de manera personal e indelegable.

ARTICULO 2. El personal al servicio de la empresa se clasifica, para todos los efectos legales, en dos categorías, así:

- a) Personal Administrativo
- b) Personal Operativo

El personal contratado por la empresa se regirá por las disposiciones generales del Código Sustantivo de trabajo, las del presente Reglamento Interno de trabajo y, lo particular según lo señalado en el contrato individual de trabajo, cada documento según lo pertinente.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 3. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe someterse al proceso de selección estipulado por la misma y aportar los siguientes documentos como mínimo:

- a) Hoja de vida 1003 con Fotografía Reciente.
- b) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.

- c) Autorización escrita del ministerio del trabajo o en su defecto de 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.
- d) Fotocopia de la Libreta Militar.
- e) Fotocopia del Diploma de Bachiller y Acta de Grado.
- f) Certificados laborales de las empresas donde laboró prestando servicio de vigilancia.
- g) Certificación de los ciclos de vigilancia autorizados por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, si aspira a un cargo operativo.
- h) Los demás requisitos exigidos en el Decreto 356 de 1994 y las posteriores normas que lo sustituyan, adicionen o modifiquen.
- i) En caso de ser un cargo administrativo los diplomas y actas de grado, técnicos tecnológicos o universitarios según corresponda
- j) Certificados laborales en donde ocupó cargos administrativos.
- k) Tres (3) fotografías de frente con tamaño 3X4 CM
- l) Autorización de consulta de antecedentes penales disciplinarios, fiscales y procesos en curso.

PARAGRAFO PRIMERO: El empleador podrá solicitar además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no incluirán documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, como tampoco se exigirá la prueba de gravidez para las mujeres, el examen de sida, ni libreta militar, a menos que se trate de actividades catalogadas de alto riesgo.

PARAGRAFO SEGUNDO: SEGURIDAD EXPLORER LTDA. ordenará al aspirante los exámenes médicos de ingreso que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, los cuales se llevarán a cabo por el médico encargado por la empresa, siempre que dichos procedimientos no atenten contra la dignidad humana o intimidad de conformidad con los profesiogramas determinados para el cargo del aspirante.

El médico encargado por la empresa de practicar los exámenes médicos de ingreso revisará los certificados de salud y podrá exigir otros si lo considera necesario.

PARAGRAFO TERCERO: para el procedimiento de ingreso de acuerdo a las condiciones de admisión, al aspirante se le pone de presente las políticas de tratamiento de datos personales y datos sensibles de acuerdo a lo establecido en la ley 1581 de 2012, en donde, deberá expresar en forma escrita su autorización y consentimiento para lo pertinente respecto a esta norma y posteriormente proceder a registrarse biométricamente con su huella junto a previo cotejo con su documento de identificación los cuales deberán coincidir.

PERIODO DE PRUEBA.

ARTICULO 4. 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.

ARTICULO 5. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario se entiende regulado por las normas generales del contrato de trabajo.

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, así mismo, 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 (2) meses.

Cuando entre el empleador y el mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTICULO 7. 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 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 sociales establecidas en la ley laboral.

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 8. 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, así mismo, tendrán derecho al pago proporcional de todas las prestaciones sociales establecidas en la ley laboral.

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 9. Los trabajadores prestarán sus servicios conforme al siguiente horario:

Días Laborables: Los días laborables para el personal administrativo son de lunes a sábados y para el personal operativo de lunes a domingo.

Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan:

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

El personal administrativo laborara en los siguientes turnos de lunes a viernes,

- Mañana: 8:00 A.M a 12:00 M.
- Hora de almuerzo: 12:00 M. a 1:00 P.M.
- Tarde: 1:00 PM a 6:00 PM

Sabado: 8:00 A.M. a 1:00 P.M.

No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio prestado que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna

La empresa ha establecido para el control de ingreso y salida del personal administrativo el uso de un sistema de lector de huella para el control de tiempo y asistencia.

PERSONAL OPERATIVO:

El personal operativo laborará entre ocho y doce horas diarias por turno rotativo de lunes a domingo en concordancia con lo establecido por el Código Sustantivo del trabajo y la ley 1920 de 2018.

En los sitios donde se requiera el servicio de vigilancia durante las 24 horas, el personal operativo podrá laborar en turnos de 6, 8 o 12 horas.

PARAGRAFO PRIMERO: los descansos se otorgarán de conformidad con lo que establezca la ley o en su defecto el contrato laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARAGRAFO TERCERO: 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.

PARÁGRAFO CUARTO. JORNADA ESPECIAL: 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.

También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161 C.S.T., en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de sesenta horas (60) por semana.

PARAGRAFO QUINTO. JORNADA FLEXIBLE: 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 (6) 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.

CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 10. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO: Conforme lo estipula el Artículo 1 de la Ley 1846 de 2017 que modifica el artículo 160 de C.S.T., el trabajo ordinario y nocturno quedará así:

- Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 A.M.) y las veintiuna horas (21:00 P.M. = 9:00 P.M.)
- Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (21:00 P.M. = 9:00 P.M.) y las seis horas (6:00 A.M.)

ARTICULO 11. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS: 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 (Art. 159 C.S.T)

ARTICULO 12. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en cuatro (4) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste (Artículo 1 Decreto 13 de 1967 y Artículo 7 Ley 1920 de 2018) también podrá efectuarse de manera expresa y consensuada entre las partes.

PARÁGRAGO: El empleador y Trabajador manifestarán de manera expresa que el trabajador laborará máximo en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, jornada que incluye las horas suplementarias y que el empleador dispondrá de los turnos necesarios para no exceder los tope máximos establecidos en la legislación laboral.

ARTICULO 13. Tasas y liquidación de recargos.

1. 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.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

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

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 14. 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 12 de este Reglamento.

PARAGRAFO PRIMERO: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARAGRAFO SEGUNDO: DESCANSO EN DIA SABADO: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 15. Serán días de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta 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. El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en 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 reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior

PARAGRAFO PRIMERO: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

PARÁGRAFO SEGUNDO. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO:

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. 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.

PARÁGRAFO TERCERO: El trabajador podrá convenir con el empleador como día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado; intérpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido, exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Los trabajadores con jornada especial de treinta y seis (36) horas semanales sólo tendrán derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando laboren en domingo

PARÁGRAFO CUARTO. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL: 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. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

ARTICULO 16. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 15 de este reglamento tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 17. 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, así mismo, la empresa no estará 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.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 18. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

PARAGRAFO: en los contratos de trabajo con termino inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

ARTICULO 19. 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

ARTICULO 20. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 21. Empleador y 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 estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de dinero de estas vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 22. 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, y de confianza. En todo caso de acumulación de vacaciones debe quedar constancia por escrito de los períodos acumulados

ARTICULO 23. 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 24. El 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.

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 25. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con

una antelación de un (1) día hábil a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea superior al 10% de los trabajadores de la empresa. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) En caso de entierro de sus compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el empleador tiene el arbitrio de concederlo hasta un diez por ciento (10%) del total de trabajadores.
- b) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser posterior o anterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, de cualquier forma, el trabajador debe comprobar ante el empleador la ocurrencia del hecho a efecto de que pueda tenerse como justificada su falta de asistencia al trabajo, se otorgarán hasta tres días prorrogables por el mismo término, previa petición, decisión que será discrecional por parte el empleador.
- c) La ausencia por asistencia al servicio médico correspondiente deberá ser acreditada por el trabajador con la correspondiente constancia de la EPS a la que se encuentre vinculado. No se aceptará como excusa, la simple manifestación de haber concurrido al servicio médico. La asistencia al servicio médico autorizado deberá comunicarse con anticipación de cuarenta y ocho (48) horas al empleador, salvo los casos de urgencias médicas o asignaciones de citas en un término inferior del tiempo
- d) En los demás casos, como el ejercicio del sufragio y desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, se demostrará el hecho con la comunicación oficial respectiva y el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan o al menos con (1) semana de antelación.
- e) El tiempo empleado en los permisos de que trata el presente artículo no se descontará o compensará al trabajador, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

ARTICULO 26. LICENCIA DE MATERNIDAD: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio o en todo el tiempo si fuere menor. Para los efectos de la licencia que trata este artículo, la trabajadora deberá presentar al empleador un certificado médico en el cual debe constar:

1. El estado de embarazo de la trabajadora
2. La indicación del día probable del parto
3. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos (2) semanas antes del parto.

ARTICULO 27. LICENCIA DE MATERNIDAD PARA MADRES DE NIÑOS PREMATUROS: Para tal efecto, se tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en el presente reglamento.

Cuando se trate de madres con parto múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

ARTICULO 28. LICENCIA DE MATERNIDAD PREPARTO: Esta será de dos (2) semanas de anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica, la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato, así mismo, la futura madre podrá trasladar una (1) de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas postparto.

ARTICULO 29. LICENCIA DE MATERNIDAD POSTPARTO: Esta licencia tendrá una duración de doce (12) semanas contadas desde la fecha del parto o de trece (13) semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el artículo anterior o de conformidad con la norma que modifique o la reemplace

ARTICULO 30. LICENCIA DE PATERNIDAD: El trabajador esposo o compañero permanente de una mujer en estado de postparto, tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

ARTICULO 31. LICENCIA POR LUTO: Se otorgará al trabajador licencia por luto de cinco (5) días hábiles en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

La grave calamidad domestica no incluye la licencia por luto de que trata el presente artículo.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro del mes siguiente a su ocurrencia.

CAPITULO VII.

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

ARTICULO 32. 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 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.

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, suministros en especie y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 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.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

ARTICULO 33. Se denomina jornal al salario estipulado por días y sueldo al estipulado por períodos mayores.

ARTICULO 34. 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.

El salario de los trabajadores se cancelará en periodos mensuales.

ARTICULO 35. 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 jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

PARÁGRAFO PRIMERO: En la empresa **SEGURIDAD EXPLORER LTDA.** no existen prestaciones adicionalmente a las legalmente obligatorias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A la terminación del vínculo laboral, la empresa cancelará al trabajador las prestaciones sociales pendientes dentro de los 15 días siguientes de la desvinculación laboral.

CAPITULO VIII

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

ARTICULO 36. 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 programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, esto con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 37. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud o la Administradora de Riesgos Laborales a través de la I.P.S, a la cual estén asignados.

En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 38. 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.

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 39. 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 40. 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, esto especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO: 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 Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, o de las recomendaciones del gobierno nacional o municipal según corresponda, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTICULO 41. 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, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y Decreto 1072 de 2015 ante la Entidad Promotora de Salud y la Administradora de Riesgos Laborales.

ARTICULO 42. 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, así mismo, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 43. La empresa, al igual que las entidades administradoras de riesgos laborales, llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la empresa 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 44. 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, El Decreto 1072 de 2015, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo 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 Modificada por la Ley 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.

ARTICULO 45. De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.4.6.10 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, son responsabilidades de los trabajadores las siguientes:

- A. Procurar el cuidado integral de su salud.
- B. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud,
- C. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del sistema de la gestión y seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
- D. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- E. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación de la empresa.
- F. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 46. 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 como son armas y equipos tecnológicos.
- 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.
- j)** Asistir a los cursos, conferencias, prácticas, reuniones, entrenamientos de capacitación laboral, del programa de seguridad y salud en el trabajo, control ambiental, y jornadas de capacitación programadas por la ARL, y aquellas que la empresa organice directa o indirectamente en sus instalaciones o en la de otras empresas o entidades.

CAPITULO X ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 47. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente: Gerente General, Subgerente General, Gerente Bogotá Director de Recursos Humanos, Director de operaciones y Director de Calidad

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: El Gerente General, el Director de Recursos Humanos y en su ausencia o por conflicto de intereses de la dirección de Recursos Humanos, la Gerencia Bogotá.

CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

Las aquí establecidas y las señaladas por la ley, se entenderán actualizadas y concordantes por la norma que las modifique, adicione o reemplace.

ARTICULO 48. 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.

ARTÍCULO 49. 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 agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23. Las señaladas en forma específica por la Ley 1098 de 2006 y las demás normas concordantes.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de 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 de 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.

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.

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Las aquí establecidas y las señaladas por la ley, se entenderán actualizadas y concordantes por la norma que las modifique, adicione o reemplace.

ARTICULO 50. Son obligaciones especiales del empleador, las aquí establecidas y las señaladas por la ley, se entenderán actualizadas y concordantes por la norma que las modifique, adicione o reemplace.

- 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 laborales 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 modalidades, periodicidad y lugares acordados.
- 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 capítulo VI 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 de egreso 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 ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

- 9.** Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

10. 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 de luto de cinco días (05) hábiles cualquiera que 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 de acuerdo a lo establecido en la Ley 1280 de 2009 Artículo 1º.

11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 de la Ley 1468 de 2011 de forma tal, que la empiece a disfrutar de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable de parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico que refiere el numeral 3 del artículo 236 de la norma ibidem.

12. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

13. 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.

14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

15. Garantizar el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y conceder licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera, así mismo, afiliarlo al Sistema Integral de Seguridad Social, 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.

16. Establecer las políticas necesarias para implementar el teletrabajo al interior de la empresa conforme a la ley 884 de 2012 en caso de resultar pertinente.

17. Establecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARAGRAFO: La empresa dará manejo a la información de los trabajadores de acuerdo con la Ley de Habeas Data, Ley 1266 de 2008 y la Ley de Protección de datos personales 1582 de 2012 y demás normas concordantes o de aquellas que las modifiquen o las sustituyan.

ARTICULO 51. Son obligaciones especiales del trabajador, las aquí establecidas y las señaladas por la ley, se entenderán actualizadas y concordantes por la norma que las modifique, adicione o reemplace.

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento, así como 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.

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. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales.

8a La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1º del Artículo 236 de la Ley 1468 de 2011, al menos una semana antes de la fecha de probable parto.

9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio, dirección y teléfono y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

10. Dar cumplimiento con lo establecidos en los programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

11. No dar o autorizar claves o contraseñas personales entregadas por la empresa, a otros compañeros de trabajo o terceros, durante la duración del contrato de trabajo y aun después de la terminación del mismo.

12. Acatar todas las recomendaciones, actas de acuerdo y conciliaciones realizadas en el marco del comité de convivencia laboral.

13. Todas las obligaciones especiales del trabajador contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, las acordadas en el contrato laboral.

ARTICULO 52. Se prohíbe a la empresa, las conductas aquí establecidas y las señaladas por la ley, se entenderán actualizadas y concordantes por la norma que las modifique, adicione o reemplace.

1. 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:

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). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 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.

c) En cuanto a las cesantías, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos previstos en el artículo 250 del Código Sustantivo del 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. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTICULO 53. Sé prohíbe a los trabajadores conforme al Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, las conductas aquí establecidas y las señaladas por la ley, se entenderán actualizadas y concordantes por la norma que las modifique, adicione o reemplace.

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento o instalaciones del cliente los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa, o cualquier elemento, correspondencia o bien de propiedad del cliente, visitantes, residentes o usuarios del servicio.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes. (Sentencia S-636 de 2016 de la Corte Constitucional)
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores - vigilantes- (D2478/48)
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
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.

9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios, oficinas o salas de trabajo.

10. Llevar fuera de las dependencias u oficinas de la empresa, sin autorización previa, manuales, programas electrónicos, software y documentos de cualquier naturaleza propiedad de la empresa, igualmente aplicara para la acción de prestarlos o reproducirlos en copia.

11. Usar software del cual la empresa no cuente con la respectiva licencia de funcionamiento.

12. Atender o ejecutar durante la jornada de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que la empresa le encomiende.

13. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes internos y externos o usuarios de la empresa.

14. Hacer cambios en los horarios de trabajo sin previa autorización del jefe.

15. Hacer encuestas y distribuir impresos sin autorización de la empresa, así como insertar publicaciones en las carteleras o gacetas que conlleven agravios personales a sus directivos y trabajadores.

16. No regresar al trabajo una vez termine la acción del permiso otorgado para consulta médica en la EPS donde se encuentre afiliado o cualquier otra diligencia.

17. Elaborar o suministrar a extraños sin autorización expresa, información tal como papelería, procedimientos, secretos empresariales, bases de datos y en general información relacionada con la organización, los sistemas y metodologías de la empresa.

18. Usar el celular en horarios laborales para realizar o recibir llamadas personales no urgentes, navegar en internet, ver películas o cualquier otro uso que lo distraiga de su labor de vigilancia.

19. Negarse sin justa causa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.

20. Cambiar las políticas, proyectos y procedimientos de la empresa sin autorización.

21. No dar cumplimiento a las consignas generales del empleador o de las consignas particulares de puesto en caso de trabajadores del área operativa.

22. Retirar de las instalaciones de la empresa, lugar de trabajo o donde preste el servicio, los elementos de trabajo tanto del personal operativo (minutas, procedimientos, tonfas, armas de fuego, armas disuasivas, elementos del inventario del cliente, etc.) como del personal administrativo (computadores y sus periféricos, proyectores, televisores, baffles, carpetas que contienen información confidencial de clientes, hojas de vida, archivo general, teléfonos fijos, dispositivos electrónicos, papelería nueva, elementos de escritorio, elementos del almacén, material publicitario, etc.) sin previa autorización por escrito de la Gerencia General.

CAPITULO XIII. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 54. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, en el contrato de trabajo o en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 55. A continuación, se establecen las clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, en todos los casos la acumulación se considera dentro de un periodo de un año:

- 1.** El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, siempre que no cause llamados de atención, investigaciones o multas a la empresa, en cuyo caso se considera una falta grave:
 - Por primera vez: Suspensión de hasta ocho días de trabajo.
 - Por segunda vez: Suspensión de hasta dos meses.
 - Por tercera vez: se considerará justa causa de terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el presente reglamento.

2. La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente o autorización siempre que no cause llamados de atención, investigaciones o multas a la empresa, en cuyo caso se considera una falta grave:
 - Por primera vez: Suspensión de hasta ocho días de trabajo.
 - Por segunda vez: se considerará justa causa de terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el presente reglamento.

3. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias siempre que no cause llamados de atención, investigaciones o multas a la empresa, en cuyo caso se considera una falta grave:
 - Por primera vez: Suspensión de hasta ocho días de trabajo.
 - Por segunda vez: Suspensión de hasta dos meses.
 - Por tercera vez: se considerará justa causa de terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el presente reglamento.

4. Dar mal uso al uniforme, desperdiciar los elementos de trabajo, herramientas o insumos que ponga a disposición de la empresa el trabajador para ejecutar su labor o, causar daños que impliquen para la empresa incurrir en gastos, siempre que no cause llamados de atención, investigaciones o multas a la empresa, en cuyo caso se considera una falta grave:
 - Por primera vez: Suspensión de hasta ocho días de trabajo.
 - Por segunda vez: Suspensión de hasta dos meses.
 - Por tercera vez: se considerará justa causa de terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el presente reglamento.

5. No usar el uniforme y/o dotación asignada por la empresa de manera completa o en la forma indicada, siempre que no cause llamados de atención, investigaciones o multas a la empresa:
 - Por primera vez: Suspensión de hasta ocho días de trabajo.
 - Por segunda vez: Suspensión de hasta dos meses.
 - Por tercera vez: se considerará justa causa de terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el presente reglamento.

6. Quedarse dormido por cualquier tiempo en el sitio de trabajo, siempre que no cause llamados de atención, investigaciones o multas a la empresa:

- Por primera vez: Suspensión de hasta ocho días de trabajo.
- Por segunda vez: se considerará justa causa de terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el presente reglamento.

7. Dañar o dar uso inadecuado a los objetos de la empresa, los del cliente, proyecto y/o de sus compañeros de trabajo, siempre que no cause llamados de atención, investigaciones o multas a la empresa, en cuyo caso se considera una falta grave:

- Por primera vez: Suspensión de hasta ocho días de trabajo.
- Por segunda vez: Suspensión de hasta dos meses.
- Por tercera vez: se considerará justa causa de terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el presente reglamento.

El descuento por costos de reparación o restitución se efectuará previa autorización por escrito por parte del trabajador

8. No asistir o asistir de forma impuntual a las capacitaciones, inducciones, formaciones, pruebas y/o entrenamientos bien sea se realicen fuera o dentro de las instalaciones de la empresa sin excusa aceptable:

- Por primera vez: Suspensión de hasta ocho días de trabajo.
- Por segunda vez: Suspensión de hasta dos meses.
- Por tercera vez: se considerará justa causa de terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el presente reglamento.

9. Ocultar faltas leves contra la empresa cometidas por algún compañero:

- Por primera vez: suspensión hasta de 8 días.
- Por segunda vez: no se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el presente reglamento.

10. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo o Indisponer a los compañeros de trabajo sin justificación:

- Por primera vez: Suspensión de hasta ocho días de trabajo.
- Por segunda vez: Suspensión de hasta dos meses.
- Por tercera vez: se considerará justa causa de terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el presente reglamento.

11. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones a cargo del trabajador, que fueron pactadas en el contrato laboral y en los manuales de funciones y

procedimientos que hagan parte del mismo y/o de las consignas generales o particulares y/o de las ordenes verbales o escritas que sean impartidas por sus superiores jerárquicos, siempre que no causen llamados de atención por parte del cliente, investigaciones o multas a la empresa, en cuyo caso se considera una falta grave:

- Por primera vez: Suspensión de hasta ocho días de trabajo.
- Por segunda vez: Suspensión de hasta dos meses.
- Por tercera vez: se considerará justa causa de terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el presente reglamento.

12. El incumplimiento, la mala o tardía ejecución de las instrucciones, de las consignas generales o particulares del puesto cuando aplique, siempre que no cause llamados de atención, investigaciones o multas a la empresa, en cuyo caso se considera una falta grave.

- Por primera vez: Suspensión de hasta ocho días de trabajo.
- Por segunda vez: Suspensión de hasta dos meses.
- Por tercera vez: se considerará justa causa de terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el presente reglamento.

13. Poner en peligro, por actos u omisiones la seguridad de las instalaciones, de las personas o de los bienes de los clientes o de terceros confiados a la misma durante el turno de vigilancia.

- Por primera vez: Suspensión de hasta ocho días de trabajo.
- Por segunda vez: Se considerará justa causa de terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el presente reglamento.

14. Ejecutar o ser partícipe de cualquier comportamiento escandaloso, dentro o fuera de las instalaciones de la Empresa, que pongan o afecten la moralidad, el buen nombre y la imagen de la empresa.

- Por primera vez: Suspensión de hasta ocho días de trabajo.
- Por segunda vez: Se considerará justa causa de terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el presente reglamento

15. Pedir y/o recibir propinas de cualquier clase a los proveedores, clientes o cualquier persona que tenga relación comercial con la empresa.

- Por primera vez: Suspensión de hasta ocho días de trabajo.

- Por segunda vez: Suspensión de hasta dos meses.
- Por tercera vez: Se considerará justa causa de terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el presente reglamento

16. Salir de las dependencias de la Empresa o de los puestos de trabajo donde desempeña su labor durante la jornada laboral sin previa autorización.

- Por primera vez: Suspensión de hasta ocho días de trabajo.
- Por segunda vez: Suspensión de hasta dos meses.
- Por tercera vez Se considerará justa causa de terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el presente reglamento

17. Usar durante la jornada laboral dispositivos electrónicos o digitales como teléfonos, celulares, Tablet, radios, medios didácticos, libros, revistas u otros similares ajenos a la prestación del servicio.

- Por primera vez: Suspensión de hasta ocho días de trabajo.
- Por segunda vez: Suspensión de hasta dos meses.
- Por tercera vez; Se considerará justa causa de terminación del contrato de trabajo, de conformidad con el presente reglamento.

18. No dar cumplimiento a la política de desconexión laboral, de conformidad con la política adoptada por la empresa y bajo los parámetros expresos establecidos en la ley

PARAGRAFO PRIMERO: En relación con las faltas leves o graves y las sanciones disciplinarias que trata este artículo, se deja claramente establecido que la empresa no reconocerá, ni pagará salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.

PARAGRAFO SEGUNDO: A consideración de quien tenga la facultad disciplinaria, se podrá realizar un llamado de atención escrito cuando el infractor haya cometido una falta leve prevista en el reglamento Interno de Trabajo por primera vez o imponer las sanciones aquí previstas.

ARTICULO 56. Constituyen faltas graves, las cuales se consideran justa causa para la terminación del contrato sin importar la modalidad:

1. La acumulación de tres o más faltas leves en un transcurso de doce meses o dos en concordancia con el artículo 55 de este Reglamento Interno de Trabajo.

2. La falta total del trabajador en la mañana o tarde en el turno laboral correspondiente, sin excusa suficiente, por segunda vez o cuando por esta acción cause llamados de atención, investigaciones o multas a la empresa así sea la primera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el turno completo, mañana y tarde, asignado sin excusa legal comprobable o causa de fuerza mayor comprobada.
4. Dar mal uso o desperdiciar las materias primas, herramientas o insumos, que entregue la empresa a disposición del trabajador para ejecutar su labor. (Armamento, munición, uniformes, radios de comunicación, minutas, detectores, tecnología, software etc).
5. No usar o dar mal uso del uniforme o dotación asignada por la empresa en a la forma indicada por tercera vez. o cuando por esta acción cause llamados de atención, investigaciones o multas a la empresa.
6. Violar las normas de Seguridad Y Salud en el Trabajo.
7. Quedarse dormido en el sitio de trabajo por segunda vez y/o cuando por esta acción cause llamados de atención, investigaciones o multas a la empresa.
8. Retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente por tercera vez o cuando cause llamados de atención, investigaciones o multas a la empresa.
9. Violación por parte del trabajador de las obligaciones legales contractuales o reglamentarias por tercera vez o cuando por esta acción cause llamado de atención multa o investigación al empleador, siempre que no se encuentre contemplada de manera directa como falta grave
10. Dar mal uso al uniforme, desperdiciar los elementos de trabajo, herramientas o insumos, que ponga la empresa a disposición del trabajador para ejecutar su labor, o causar daños que impliquen para la empresa incurrir en gastos, por tercera vez o cuando por esta acción cause llamados de atención, investigaciones o multas a la empresa.
11. Para el personal operativo constituye falta grave cualquier infracción a las normas que sobre el manejo de armas y/o municiones implementadas por la empresa.

- 12.** Fumar, consumir alcohol o sustancias psicotrópicas, alucinógenas y/o narcóticas en las dependencias de la empresa o del lugar de trabajo donde se preste el servicio
- 13.** Presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol o sustancias psicotrópicas, alucinógenas y/o narcóticas
- 14.** Sustraer información, bases de datos, secretos empresariales, procedimientos y metodologías comerciales y operativas, información reservada, mediante USB, CD, Grabaciones, drives virtuales, nubes de red virtual, o apropiación fisca, sin autorización expresa.
- 15.** Ingresar dispositivos para descargar o compartir información de los sistemas de grabación de la empresa o de los clientes, sin autorización previa, al igual que obtener información para usos diferentes al objeto de la empresa
- 16.** Retirar de las instalaciones de la empresa, lugar de trabajo o donde preste el servicio, los elementos de trabajo tanto del personal operativo (minutas, procedimientos, tonfas, armas de fuego, armas disuasivas, elementos del inventario del cliente, etc.) como del personal administrativo (computadores y sus periféricos, proyectores, televisores, bafles, carpetas que contienen información confidencial de clientes, hojas de vida, archivo general, teléfonos fijos, dispositivos electrónicos, papelería nueva, elementos de escritorio, elementos del almacén, material publicitario, etc.) sin previa autorización por escrito de la Gerencia General.
- 17.** Instalar software en los computadores o servidores de la empresa sin la autorización escrita de Gerencia General, así el trabajador cuente con la licencia de funcionamiento de la misma.
- 18.** Ejercer conductas de acoso laboral o acoso sexual contra compañeros.
- 19.** Incurrir en conductas que impliquen agresión, desavenencia, injuria, ultraje físico, verbal o moral con relación a superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, clientes o usuarios del servicio.
- 20.** Alterar o falsificar documentos de cualquier tipo, o presentar documentos falsos o información falsa para ingresar o mantenerse en la empresa o que sea presentada con cualquier fin a clientes o usuarios.
- 21.** Manipular, conservar, guardar, usar armas en la empresa o en el sitio de trabajo a excepción de la regulación específica para el personal operativo.

- 22.** Dar mal uso a las armas de dotación durante la ejecución del servicio y aun por fuera de este o incluso cuando no la esté portando.
- 23.** Conducir, mover o utilizar los vehículos empresariales de cualquier clase bajo la influencia del alcohol, o sustancias psicotrópicas, alucinógenas y/o narcóticas
- 24.** Abandonar el puesto de trabajo sin justificación suficiente y/o sin autorización.
- 25.** Dañar intencionalmente los objetos de la empresa, del cliente, proyecto y/o de sus compañeros de trabajo por segunda vez o cuando la conducta le genere al empleador llamado de atención por parte del cliente, multas o investigaciones de cualquier índole el descuento por costo de reparación o restitución se efectuará previa autorización por escrito del trabajador
- 26.** Ocultar faltas graves contra la empresa cometidas por algún compañero de trabajo por segunda vez.
- 27.** No asistir o asistir de forma impuntual a las capacitaciones, inducciones, formaciones, pruebas y/o entrenamientos bien sea se realicen fuera o dentro de las instalaciones de la empresa por segunda vez.
- 28.** Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo o Indisponer a los compañeros de trabajo sin justificación por tercera vez.
- 29.** En los contratos de obra u labor contratada, dos quejas o llamados de atención por parte del cliente sobre un trabajador asignado, en forma específica constituye falta grave
- 30.** En los contratos de obra u labor contratada, la solicitud de cambio o retiro del trabajador asignado por parte del cliente sobre un trabajador asignado, constituye falta grave
- 31.** En los casos de trabajadores con algún tipo de condición médica, el no asistir a los controles sin justificación, no actuar con diligencia para la consecución de las citas de atención o control, no seguir las recomendaciones del medicina laboral u ocupacional, no acatar los procedimientos y tratamientos designados por el médico tratante de la EPS o ARL constituyen falta grave
- 32.** El incumplimiento o la mala o tardía ejecución de las instrucciones, de las consignas generales o particulares del puesto cuando aplique, ya sea por tercera vez o cuando por esta acción cause llamados de atención, investigaciones o multas a la empresa.

33. Cualquier conducta que constituya un delito o contravención por parte del trabajador en desarrollo de sus funciones, o fuera de ellas.
34. Que la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, niegue la acreditación del trabajador en el APO, en cualquier tiempo.
35. Que el trabajador oculte antecedentes o investigaciones administrativas, disciplinarias, penales, fiscales o de cualquier índole, en el diligenciamiento de su hoja de vida o en las actualizaciones.
36. Usar el celular en horarios laborales para realizar o recibir llamadas personales no urgentes, navegar en internet, ver películas o cualquier otro uso que lo distraiga de su labor de vigilancia.
37. Efectuar, dirigir o participar en cualquier tipo de actos que atenten contra la imagen o credibilidad de la empresa, o utilizar en forma indebida, documentos, información, correos electrónicos, nombre o logos en beneficio propio o de terceros.
38. Ejecutar o ser partícipe de cualquier comportamiento escandaloso, dentro o fuera de las instalaciones de la Empresa, que pongan o afecten la moralidad, el buen nombre y la imagen de la empresa por segunda vez.
39. Salir de las dependencias de la Empresa o de los puestos de trabajo donde desempeña su labor durante la jornada laboral sin previa autorización por tercera vez.
40. Usar durante la jornada laboral dispositivos electrónicos o digitales como teléfonos, celulares, Tablet, radios, medios didácticos, libros, revistas u otros similares ajenos a la prestación del servicio por tercera vez.

Para las faltas graves dispuestas en el presente artículo, el empleador previo debido proceso disciplinario laboral y, comprobada la responsabilidad del trabajador en la comisión de la falta, podrá sancionarlo hasta con dos (2) meses de suspensión sin perjuicio de la facultad del empleador de declarar justa causa y directamente terminar el contrato de trabajo por la calidad gravosa de la falta.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

En todo caso el procedimiento se ajustará a lo establecido en la Constitución Nacional, la Ley y la Jurisprudencia.

ARTICULO 57. Antes de aplicar una sanción disciplinaria, la empresa escuchará al personal inculpado en diligencia administrativa de descargos brindándoles las garantías del debido proceso y defensa y recibiendo las pruebas que sean del caso, para ello la Dirección de Recursos Humanos seguirá el procedimiento que a continuación se expone:

1. Previa investigación, comunicará al trabajador que se ha dado apertura a un proceso disciplinario en su contra, señalando de forma clara los motivos por los cuales se inicia dicho proceso y, a su vez, la fecha, lugar y hora en la cual el trabajador es llamado a presentar su defensa.
2. La comunicación contendrá de forma escrita y con detalle las conductas por las que se le acusa y las faltas disciplinarias que se presume cometió en concordancia con el reglamento interno de trabajo, el Código Sustantivo del Trabajo, demás normas aplicables y vigentes y el traslado de todas y cada una de las pruebas sobre las que se fundamenta el proceso disciplinario junto a la aclaración de la facultad de contradicción que le asiste al inculpado, así mismo, se realizará indicación de la citación al trabajador para que rinda sus descargos.
3. Entregada la comunicación, el trabajador contará mínimo con cuatro (4) días hábiles para preparar su defensa y llevar a la diligencia, para entregar al empleador, las pruebas que considere pueden ayudarle a defenderse.
4. Llegado el día en que fue citado el trabajador, se le comunicará de manera verbal en que consiste un proceso disciplinario para que comprenda las causas que motivaron el inicio del proceso.
5. Una vez surtida la diligencia a través de la cual el trabajador hizo su defensa, en caso de que lo considere necesario para tomar decisión, la empresa podrá solicitar citar al trabajador a una ampliación de la diligencia, lo cual se hará como mínimo con dos (2) días hábiles de anticipación
6. Una vez terminadas las diligencias dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, emitirá un pronunciamiento oficial donde se le informe al trabajador de la decisión tomada.
7. Si se demuestra que el trabajador efectivamente cometió la falta disciplinaria, le será impuesta una sanción proporcional a los hechos cometidos en concordancia con el reglamento interno de trabajo, el pacto colectivo,

convenciones colectivas, fallos arbitrales, contrato de trabajo y/o en el Código Sustantivo del Trabajo.

8. El trabajador podrá interponer el recurso de apelación ante el superior jerárquico del funcionario que profirió la decisión, a través del cual deberá controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, para lo cual, SEGURIDAD EXPLORER LTDA. otorgará el término perentorio de dos (2) días hábiles siguientes a la notificación personal de la decisión.
9. SEGURIDAD EXPLORER LTDA. tendrá siete (7) días hábiles contados a partir del día siguiente al de interposición del recurso por parte del empleado, para dar respuesta de fondo al mismo, bien sea modificando la decisión inicial o confirmándola.
10. Una vez notificada y ejecutoriada la decisión definitiva, SEGURIDAD EXPLORER LTDA. ejecutará de forma inmediata su aplicación.

PARÁGRAFO. La empresa contará con un término de hasta veinte (20) días hábiles a partir de que éste tenga conocimiento del hecho o la presunta falta, para citar a descargos al trabajador o trabajadores implicados en los hechos que dan lugar al proceso disciplinario.

ARTICULO 58. Para que produzca efecto, la sanción se impondrá previa comprobación del derecho al debido proceso

CAPITULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 59. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Director de Recursos Humanos, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 60. 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, si lo hubiere.

CAPITULO XV

MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL

Los aquí establecidos y los señaladas en la ley, se entenderán actualizados y concordantes por la norma que las modifique, adicione o reemplace.

ARTÍCULO 61. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa, así mismo, que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 62. 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 2006 o la norma que la modifique o reemplace, 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 promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 63. 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 confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un Comité, 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 se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º 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.

4. Este comité se reunirá por lo menos una vez cada dos (2) meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
5. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
6. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPITULO XVI PUBLICACIONES

ARTICULO 64. El empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPITULO XVII VIGENCIA

ARTICULO 65. El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPITULO XVIII DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 66. 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 XIX CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 67. 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.

FECHA: 01/Agosto/2022

DIRECCION: Carrera 49 N° 91 – 80. BOGOTA, D.C. COLOMBIA.

SEGURIDAD EXPLORER
NIT. 900.086.415-7
GERENTE GENERAL



JHEISSON ALBERTO ACONCHA SUAREZ
Representante Legal